

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO



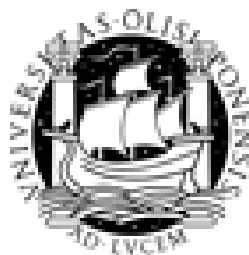
TRABALHO DE PROJECTO

# **Empreendedorismo e Formação Para inovar na Agricultura**

Ana Mafalda Melo e Silva de Almeida Ribeiro

CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE EM  
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
Área de Especialização em Formação de Adultos



**TRABALHO DE PROJECTO**

# **Empreendedorismo e Formação Para inovar na Agricultura**

Ana Mafalda Melo e Silva de Almeida Ribeiro

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Natália Alves

CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE EM  
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

Área de Especialização em Formação de Adultos

**2009**

*“(...) uma atitude mental que engloba a motivação e capacidade de um indivíduo (...) para identificar uma oportunidade e para concretizar com o objectivo de produzir um novo valor ou um resultado económico”.*

Livro Verde para o Espírito Empresarial (2003)

# Índice

<b>Resumo .....</b>	<b>2</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>2</b>
<b>Siglas .....</b>	<b>4</b>
<b>Introdução .....</b>	<b>5</b>
<b>I – Enquadramento Geral.....</b>	<b>7</b>
1. Justificação da Necessidade de Intervenção .....	7
2. Enquadramento teórico.....	10
2.1. A Agricultura Portuguesa.....	10
2.2. O empreendedorismo .....	15
2.3. A formação Profissional.....	22
3. Caracterização da Instituição de Acolhimento .....	30
4. Identificação e caracterização do público-alvo .....	31
5. Identificação das condições para o êxito do projecto .....	32
6. Definição do âmbito temporal .....	32
7. Resultados esperados.....	32
<b>II - Projecto .....</b>	<b>33</b>
1. Definição do problema .....	33
2. Apresentação do diagnóstico de necessidades.....	33
3. Finalidades, objectivos gerais e objectivos específicos.....	47
4. Apresentação das estratégias a utilizar .....	48
<b>III – Programa de Formação.....</b>	<b>48</b>
1. Perfil Funcional dos Jovens Agricultores.....	48
2. Metodologia.....	52
3. Dispositivo de Formação .....	54
3.1. Organização da Formação .....	54
3.2. Componentes da Formação .....	55
4. Dispositivo de Pilotagem.....	59
5. Dispositivo de Avaliação.....	59
5.1. Modalidades de Avaliação .....	60
5.2. Esquema do Dispositivo de Avaliação .....	62
6. Planificação do Programa .....	63
7. Faseamento do Programa .....	69
8. Orçamento Global do Dispositivo de Formação .....	70
<b>Conclusão .....</b>	<b>71</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>74</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>80</b>

## Resumo

O presente projecto consiste num dispositivo de formação em empreendedorismo para jovens agricultores e visa solucionar um problema que foi detectado pela Confederação Nacional de Jovens agricultores (CNJ) que consiste no facto da formação profissional contínua desenvolvida no sector, não permitir aos formandos adquirirem competências e conhecimentos necessários e essenciais à criação e implementação de um negócio próprio.

Assim sendo, com base no diagnóstico de necessidades determinou-se o perfil funcional do jovem agricultor, que consiste na definição das competências, organizadas em diferentes domínios de saberes (saber, saber-fazer e saber-ser), que se pretende que os jovens agricultores desenvolvam ao longo desta formação e das funções que devem desempenhar no contexto actual. Foi com base neste perfil que se criou o dispositivo de formação propriamente dito, acreditando-se assim, que os jovens agricultores poderão através desta formação ficar mais sensibilizados para a criação de um negócio e que desenvolverão as competências necessárias para o fazer.

**Palavras-chave:** Agricultura, Competências, Empreendedorismo, Formação, Jovens

## Abstract

This project consists of a training device in entrepreneurship for young farmers and aims to solve a problem that was detected by the National Confederation of Young Farmers (CNJ). This problem has its origin in the fact that young farmers due to their continuous professional training, are unable to learn and develop important skills and knowledge that are essential to the creation and implementation of a business.

Therefore, by diagnosing their needs it was possible to develop a functional profile of the young farmer, which relies on the definition of skills, organized in different fields of knowledge (knowledge, know-how and know-be), that is intended for them to learn during the training and developing of several tasks in the context of the actual market. Having this profile as a starting point a new training device was developed, a training device that will give the young farmers the sensibility that is necessary to create a new business, in which they will develop the necessary skills.

**Keywords:** Agriculture, Entrepreneurship, Skills, Training, Young Farmers

## Agradecimentos

*À Professora Doutora Natália Alves por me ter orientado nesta etapa crucial da minha vida académica e profissional, por ter acreditado em mim e me ter apoiado e motivado sempre que precisei e por todas as dúvidas e questões que tão solícitamente me respondeu.*

*À GesEntrepreneur, empresa onde eu pude descobrir e aprender mais sobre o empreendedorismo e que serviu de “inspiração” e fonte de conhecimento para este projecto.*

*Às Associações Agrícolas, Institutos e Universidades e jovens agricultores que colaboraram neste processo, tornando este projecto realidade. A CNJ que me ajudou a identificar um problema; a AJAP, CONFRAGI, DGADRL e DRAPAL que me concederam uma entrevista, facultaram documentos e me deram muitas sugestões; as Instituições de Ensino que responderam ao questionário online e aos jovens agricultores que colaboraram realizando uma entrevista e mostrando o seu ponto de vista sobre a agricultura portuguesa e a formação profissional realizada neste sector.*

*Aos amigos que de diferentes formas colaboraram neste projecto. À Catarina por me ter transmitido sempre as informações sobre as aulas em que não pude estar presente e pelo apoio e companhia nalguns dos momentos difíceis deste percurso e ao Sérgio pelas intermináveis discussões e partilha de informações sobre o empreendedorismo.*

*Aos meus pais por me terem dado esta oportunidade e por, como sempre, me terem apoiado e compreendido ao longo deste moroso processo.*

## Siglas

AJAP – Associação de Jovens Agricultores de Portugal.

ANQ – Agência Nacional para a Qualificação.

CNJ – Confederação Nacional de Jovens Agricultores de Portugal.

CONFRAGI – Confederação das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola de Portugal.

DGADRL – Direcção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Lisboa.

DRAPAL – Direcção Regional de Agricultura do Alentejo.

IDRha – Instituto de Desenvolvimento Rural e Hidráulica.

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional.

INE – Instituto Nacional de Estatística.

INOFOR – Instituto para Inovação na Formação.

FOJAP – Federação Nacional das Organizações de Jovens Agricultores de Portugal.

MADRP – Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas.

MTSS – Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

PAC – Política Agrícola Comum.

ProDer – Programa para o Desenvolvimento Rural.

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

## Introdução

Este trabalho surge no âmbito de um mestrado em Formação de Adultos e reveste-se da modalidade de projecto na medida em que é aquela que vai ao encontro dos meus objectivos e interesses. O projecto pressupõe a resolução de um problema, através de uma compreensão da realidade e de uma intervenção sobre a mesma, obriga a uma análise e reflexão sobre o terreno, mas ultrapassa esse estudo, para encontrar soluções para determinados fenómenos. O *“projecto (...) parte de uma ideia, de um sonho, de uma vontade, cuja realização será planificada (...) o resultado final já não é um projecto, mas sim uma realidade”*(Many e Guimarães, 2006). No fundo, optei por esta modalidade para ter a oportunidade de trabalhar um tema que me interessava, de intervir numa realidade para solucionar um problema identificado e para concretizar uma ideia.

Por outro lado, para além da natureza do trabalho a desenvolver, tinha também todo o interesse em realizar algo que se relacionasse com a área em que trabalhava quando iniciei este percurso – formação em empreendedorismo – e que fosse actual e relevante.

Tentei, portanto, ser empreendedora e estabelecer como objectivo deste mestrado, a elaboração de um plano de formação em empreendedorismo para jovens agricultores. É importante notar que não tenho qualquer ligação à área da agricultura e que me estou a interessar por este sector, única e exclusivamente neste momento. Mas uma vez que queria trabalhar a temática da formação em empreendedorismo, por que não procurar fazê-lo num dos sectores económicos, com mais tradição no nosso país? Por que não procurar fazê-lo num campo em que esta intervenção poderá realmente ser pertinente e fazer a diferença?

Não quero ser pretensiosa e achar que o meu trabalho poderá de algum modo fazer diferença ou achar que poderei fazer algo inovador e que mais ninguém seria capaz de fazer, mas se para tudo é preciso um objectivo e uma motivação, a minha será tentar marcar a diferença, tentar realizar algo que possa de algum modo ser útil e procurar desenvolvê-lo da melhor forma possível.

A formação profissional contínua destina-se a complementar os saberes e competências que as pessoas já possuem, de modo mais articulado e dirigido ao



contexto profissional. Contudo, nem sempre consegue resolver ou superar alguns problemas específicos.

O que se pretende com este projecto é, precisamente, desenvolver um dispositivo de formação destinado a jovens agricultores, mas que tenha em conta os problemas e lacunas existentes, as necessidades dos jovens e os aspectos a melhorar e, ainda, que utilize o empreendedorismo enquanto forma de desenvolvimento local e que potencie o crescimento económico da agricultura, motivando os jovens para desenvolverem o seu próprio negócio no sector.

Este dispositivo de formação pretende, por um lado, sensibilizar os jovens agricultores para a importância do empreendedorismo no mundo actual, utilizando uma abordagem pedagógica mais comportamental e atitudinal. Por outro lado, pretende-se abordar diferentes temáticas e conteúdos, ou seja, fornecer aos formandos “instrumentos” que lhes permitam criar um projecto e instalarem-se no sector agrícola.

Esta **Introdução** corresponde à primeira parte deste projecto, sendo a segunda o **Enquadramento Geral**. Começa-se por responder às questões: “Porquê e para quê este projecto?”; segue-se o **Enquadramento Teórico** onde se abordam as temáticas da agricultura, empreendedorismo e formação profissional e se procuram relacioná-las; caracteriza-se a instituição de acolhimento, identifica-se o grupo-alvo e condições de êxito para o projecto, define-se o âmbito temporal e os resultados esperados.

Na terceira parte – **Projecto** – são apresentados o problema, as finalidades, os objectivos e as estratégias a utilizar e o diagnóstico de necessidades realizado.

Em seguida, apresenta-se o **Programa de Formação**: perfil funcional dos jovens agricultores (funções e competências que um agricultor deve saber desempenhar no contexto actual e com base nas quais se define o programa de formação); metodologia que será utilizada; dispositivo de formação (organização e componentes); dispositivo de pilotagem; dispositivo de avaliação (modalidades e esquema); planificação, faseamento e orçamento global do programa de formação.

A quinta parte corresponde à **Conclusão**, onde é feita uma síntese reflexiva sobre o projecto e onde são apresentadas as principais ilações.

O documento termina com a **Bibliografia** e os **Anexos**, sendo que nestes são apresentados os instrumentos utilizados na análise de necessidades (guião de entrevista e questionários) e as sínteses das entrevistas.

## I – Enquadramento Geral

### 1. *Justificação da Necessidade de Intervenção*

A agricultura é um dos sectores económicos mais antigos do país e que, por isso, merece especial atenção. Ela é objecto de uma preocupação e merece uma intervenção que lhe permita acompanhar o desenvolvimento económico e a competitividade crescente. Acontece que muitas são as referências de que a agricultura não consegue acompanhar a globalização e o crescente desenvolvimento económico.

Em alguns documentos e programas do MADRP são identificados alguns dos problemas do sector agrícola. No ProDer (2007) são referidos como factores críticos: *“insuficiente nível de qualificação, de desenvolvimento tecnológico, gestão, inovação (...) o envelhecimento do tecido rural e empresarial [são outros factores] de bloqueamento ao desenvolvimento do sector e dos territórios”* (p. 103).

Relativamente à formação profissional esta assenta sobretudo em conteúdos de produção, não focando satisfatoriamente uma actuação orientada para o mercado, comercialização, marketing, gestão e administração. (MADRP, 2005).

Nestes documentos, os principais problemas detectados no sector agrícola são os seguintes:

- Existência de um envelhecimento da população rural.
- Insuficiência de investimento e criação de oportunidades inovadoras no sector agrícola.
- Falta de empreendedorismo dos jovens agricultores.
- A formação desenvolvida não é suficiente para transmitir conhecimentos e desenvolver capacidades nos jovens agricultores úteis e necessárias à criação de negócios e empregos próprios no sector agrícola.

O ProDer é um programa que visa o desenvolvimento rural português e onde são apresentadas as principais directrizes e orientações para solucionar alguns dos problemas que foram acima apresentados. Tais como: *“(...) uma acção específica dirigida aos jovens, procurando (...) alcançar os melhores resultados através de um sistema de acompanhamento do processo de instalação mais activo e adequado (...) [contribuindo] para a melhoria geral da actividade, trazer mais empreendedorismo, acompanhado de novas competências, maior adaptabilidade e melhorias na gestão, níveis de produtividade mais elevada e, conseqüentemente, maior capacidade competitiva.”* (p. 113)

Num outro documento, designado “Orientações para uma Estratégia de Desenvolvimento Rural” (MADRP, 2005: 6) são referidos vários princípios importantes para o desenvolvimento rural português, tais como: incentivar a inovação e o desenvolvimento empresarial através da *“melhoria da capacidade técnica e da gestão das empresas, valorizando-se o empreendedorismo e o desenvolvimento de novos produtos, processos e tecnologias”* e visando o desenvolvimento e difusão do conhecimento e o rejuvenescimento do tecido empresarial agrícola (p. 6), no que diz respeito à competitividade.

No que concerne à formação profissional, é referido neste mesmo documento que, face às constantes mudanças sociais e económicas, é necessário investir na qualificação das pessoas e repensarem-se as competências, os conhecimentos e as capacidades necessárias para garantir a *“empregabilidade a adaptabilidade, bem como a capacidade de resposta das organizações e dos territórios às exigências da competitividade e da sustentabilidade.”* Para além disso, a formação profissional poderá também ser utilizada como um instrumento para ajudar e facilitar a criação de emprego e negócio próprio dos jovens agricultores, através de um diagnóstico e avaliação do perfil dos jovens agricultores, identificação das suas necessidades de formação específicas e do conjunto de apoios adequados à preparação do seu plano empresarial. (ProDer, 2007: 113)

Face aos problemas, acima referidos e, num contexto actual, de constantes mudanças no sector económico, político e social, em que assistimos a fenómenos de globalização e crescente competitividade, urge que se tomem medidas e adoptem estratégias que coloquem Portugal na “corrida europeia” e que permitam os Portugueses adaptarem-se e estarem preparados para as alterações que, inevitavelmente, se fazem sentir.

A meu ver, estes problemas e estas lacunas podem ser resolvidos e colmatados com uma formação mais adequada e articulada às condições existentes e com um maior incentivo ao empreendedorismo.

Surgiu recentemente em Portugal ou pelo menos, discute-se mais recentemente, o conceito de empreendedorismo. Este pode ser visto e encarado a partir de dois prismas diferentes, por um lado, como atitude face à mudança, como capacidade de adaptação às mudanças, criatividade para gerar novas ideias, iniciativa e autonomia para concretizar projectos e aproveitar oportunidades, como modo de solucionar problemas e como uma

forma de estar proactiva. O que, aliás, é defendido por Godinho (s/data): *“a arte de fazer acontecer com criatividade e motivação (...) prazer de realizar com vontade e inovação qualquer projecto pessoal ou organizacional, em desafio permanente às oportunidades e riscos (...) [uma] atitude de abertura para novas experiências e novos paradigmas.”* Por outro, o empreendedorismo pode ser somente visto como criação do próprio emprego, geração de ideia e implementação e desenvolvimento de um negócio próprio, o que pode ser justificado com esta argumentação: *“No sentido prático, o empreendedorismo contribui para a criação de novos negócios e contribui para a dinamização da economia”*. (In: <http://in3.dem.ist.utl.pt/pp/rbaptista/0506ebt/>).

Ambas as vertentes estão correctas, mas não são mutuamente exclusivas, são complementares e é nessa visão que se aposta neste projecto.

Em suma, tal como Cunningham e Lischeron (1991: 48) definem: *“The successful entrepreneur is also described as having strong drives for independence and success, with high levels of vigor, persistence, and selfesteem.”*

Sendo a agricultura um dos sectores económicos mais antigos de Portugal e representando as zonas rurais cerca de 80% do nosso território rural elas *“constituem uma reserva riquíssima de recursos naturais, ambientais e culturais (...) Torna-se, por isso, fundamental apoiar e promover a preservação do meio rural, através da melhoria das condições dos que nele vivem e da promoção da multifuncionalidade da agricultura.”* (In: <http://www.ajap.pt/id.asp?id=s5sub115p>, s/ data). O sector agrícola é fortemente afectado pela modernização e corre o risco de se tornar um campo obsoleto se rapidamente não forem tomadas medidas que incentivem a uma mudança de práticas e estratégias que fomentem o desenvolvimento rural e os negócios agrícolas a competir no mercado internacional. Girão (s/data) chama também à atenção para a situação de crise que se vive na agricultura portuguesa: *“Com agricultores, mas sem empresários, inserida na PAC (...) a agricultura portuguesa continua a mostrar-se incapaz de se modernizar”*.

Num artigo da Revista “Jovens Agricultores” (AJAP, 2006: 4-5) é afirmado que embora a crescente internacionalização e competitividade dos mercados possa ser uma ameaça para muitos empresários agrícolas, deve ser encarada como uma oportunidade, *“uma opção de melhoria, de crescimento, de reestruturação e de incremento de novos horizontes, novas ideias, novos mercados, novos produtos.”*

É importante modificar a mentalidade e as atitudes das pessoas que intervêm neste campo e fornecer-lhes instrumentos que lhes permitam mudar as suas práticas, formá-los e prepará-los para se adaptarem e ajustarem a esta nova realidade. Isto é, apostar em “(...) *pessoas que possam, com visão, contribuir para o engrandecimento das características únicas, distintivas e em risco de se perderem, e que o meio rural ainda preserva.* (ibidem).

Assim, nada faz mais sentido do que pensar nos jovens agricultores até porque é cada vez mais notório um envelhecimento da população activa que trabalha na agricultura, que se prende com a dificuldade de criação de desenvolvimento de empregos ou negócios próprios, a falta de apoio e incentivos para os mesmos e uma desmotivação, possivelmente, consequência de tudo o que foi anteriormente mencionado.

Em suma, acredito que é essencial desenvolver-se uma cultura empreendedora em Portugal, mas que esta é particularmente pertinente no sector agrícola, procurando preparar aqueles que intervirão no futuro neste sector, para terem uma mente mais aberta e disponível para aprender e se adaptarem a novas situações; para saberem lidar e aceitar o risco; para serem capazes de inovar e criar soluções diferentes numa perspectiva de desenvolvimento local e para alterarem as suas práticas agrícolas de modo a desenvolverem este campo e a colocarem-no no mercado internacional.

## **2. Enquadramento teórico**

### **2.1. A Agricultura Portuguesa**

A agricultura portuguesa foi durante anos e para muitas famílias a sua forma de subsistência. Vaz Portugal (1985: 7) define a “*agricultura como uma actividade económica, fonte de equilíbrio e de estabilidade do tecido social e de promoção sócio-cultural do agricultor*”. Sendo a agricultura uma actividade económica, tem funções que a ligam e a associam ao papel de empresa, tais como: estabelecer mercados, aumentar a produtividade, garantindo preços razoáveis e qualidade elevada, promover o desenvolvimento da produção agrícola e assegurar à comunidade agrícola a qualidade de vida.

As zonas rurais portuguesas representam cerca de 92,7% do território português nas quais habitam 21,5% da população. Contudo, o rendimento bruto *per capita* nestas

zonas corresponde apenas a um terço do que se atinge nas zonas urbanas. (Plano Nacional de Desenvolvimento Rural, 2007). Para além disso, é notório também um decréscimo muito significativo, no número de explorações agrícolas e no número de unidades de trabalho por ano. (Romão, 2006: 140). Por que razão é que isso acontece? Desde há uns anos a esta parte, verifica-se que a agricultura portuguesa não contribui de modo significativo para a economia portuguesa e que se encontra “estagnada”.

No pós-25 de Abril, a política agrícola nacional oscilou entre uma reforma agrária de propriedade colectiva e as “*virtualidades dos grandes proprietários rurais*”, mas nenhum dos modelos resultou, porque as pessoas a quem as terras eram entregues não tinham conhecimentos suficientes para as trabalharem de outra forma que não a tradicional e rotineira e, por outro lado, os proprietários rurais não eram suficientemente empreendedores e não dominavam as tecnologias. (Girão, s/data: 12).

Embora desde que Portugal entrou na União Europeia tenham estado sempre disponíveis financiamentos e fundos comunitários para apoiar a agricultura, o país não conseguiu acompanhar a evolução do mercado, nem desenvolver uma estratégia competitiva que o colocasse a par de outros países nos meios internacionais. Ainda assim, Romão (2006: 141) nota que houve “*melhoria nas condições estruturais das explorações agrícolas que se mantiveram em actividade, as quais modernizaram as respectivas estruturas e tecnologias de produção*”. Para além disso, na mesma obra é ainda mencionado o desempenho positivo que essas melhorias tiveram e o seu impacto nos últimos 15 anos criando “*condições globalmente favoráveis à ocorrência de ganhos significativos no rendimento e na competitividade das explorações agrícolas portuguesas.*” Contudo, esses níveis continuam a ser inferiores aos atingidos pela União Europeia. (p. 146-7).

Também o ProDer (2007: 103), como anteriormente já foi mencionado, refere alguns factores, tais como a qualificação insuficiente, falta de inovação e o envelhecimento do tecido rural empresarial, como factores explicativos para a reduzida competitividade da agricultura portuguesa.

Em estudos e obras mais antigas já se fazia alusão à falta de competitividade existente no sector agrícola e à acentuada diminuição de população activa agrícola (Cardoso, 1973: 124-125 e Vaz Portugal, 1985). Vaz Portugal adianta algumas soluções possíveis: haver um maior equilíbrio entre o meio urbano e rural; encarar-se a agricultura como uma actividade económica competitiva; dignificar a actividade do agricultor e igualar os direitos e deveres dos agricultores aos de outros profissionais.

Cardoso (1973: 132) por seu turno refere que a modernização da agricultura passa por um elevado investimento na empresa agrícola, que só pode ser conseguido com apoios e financiamentos estatais.

Num documento mais actual, alusivo ao desenvolvimento rural 2007-2013, é mencionado que para que se consolide “*o carácter multifuncional da agricultura e dos sistemas agro-florestais*” é necessária uma estratégia assente em três aspectos: “*económico – produtora de bens de mercado; ambiental – gestora de recursos e territórios; e social – integradora de actividades e rendimento*” (MADRP, 2005: 4). Como tal, neste mesmo documento são definidos cinco objectivos estratégicos: “*aumento da competitividade dos sectores agrícola e florestal; gestão sustentável dos espaços rurais e dos recursos naturais; revitalização económica e social das zonas rurais; reforço da coesão territorial e social; promover a eficácia da intervenção dos agentes públicos, privados e associativos na gestão sectorial e territorial*”.

O reforço da coesão territorial e social é considerado como pilar fundamental para o desenvolvimento rural, com o intuito de motivar as pessoas para viverem e trabalharem nas zonas rurais, rejuvenescer as populações agrícolas e intervir nos territórios mais frágeis. (MADRP, 2005: 4-5).

O ProDer e o documento: “Orientações para uma Estratégia de Desenvolvimento Rural” (2005: 6) apresentam algumas directrizes e orientações para solucionar alguns dos problemas que foram apresentados, tais como: um maior acompanhamento do processo de instalação, um maior incentivo à gestão, ao empreendedorismo e à competitividade e à difusão do conhecimento.

Em suma, é urgente e necessário modernizar a agricultura e adaptá-la ao contexto actual, criando condições para que esta possa competir nos mercados internacionais.

Romão (2006: 161) acredita que com a PAC e com o Proder para o período de 2007-13 estão lançadas as condições para melhorar e modernizar a agricultura, desde que os agricultores saibam aproveitar esta oportunidade, tornar-se mais competitivos, melhorar as suas capacidades técnicas e empresariais, diversificar os sistemas de agricultura utilizados, apostar na multifuncionalidade agrícola e rural e numa maior cooperação entre diferentes cadeias do sector agrícola, diferenciar e inovar os processos agrícolas e promover os mercados de produção agrícola. (Romão, 2006: 162-3).

### 2.1.1 Alguns dados estatísticos

A agricultura portuguesa caracteriza-se essencialmente pela heterogeneidade das explorações agrícolas, no que diz respeito aos aspectos sócio-estruturais e técnico-económicos.

No período que decorreu entre 1980 e 2006, verificou-se que o número de explorações agrícolas tem decrescido 3% por ano e que a superfície agrícola utilizada também sofreu uma redução de cerca de 8%, embora se note um aumento da dimensão das explorações agrícolas que são utilizadas (INE, 2007). Nesse mesmo estudo produzido pelo INE, são atribuídas como possíveis explicações para estes fenómenos a baixa rentabilidade, a crescente urbanização do território, a dificuldade em atrair os jovens para as zonas rurais e as políticas agrícolas. Romão (2006: 148) nota ainda que as pequenas explorações agrícolas (menos de 5 hectares) representam 76% do número total das explorações agrícolas do Continente. Outro aspecto muito interessante é que quase a totalidade dos agricultores (97,9%) são produtores agrícolas singulares, o que revela uma ausência da aposta em sociedades e negócios colectivos, que poderiam eventualmente facilitar o acesso a financiamentos e melhorar as condições de produção. (INE, 2007).

Nesse mesmo estudo (INE, 2007) é também assinalada a fraca especialização das explorações agrícolas, embora se note algum progresso.

No que respeita à dimensão económica das explorações agrícolas, notou-se uma evolução muito positiva, uma vez que desde 1989 a 2005, a dimensão quase duplicou.

Relativamente à caracterização dos produtores agrícolas, no período de tempo acima referido, é cada vez menor o número de produtores cujo rendimento provem exclusivamente da actividade agrícola; 30% continua a não ter qualquer instrução, embora se tenha notado uma melhoria relativamente ao período de 89 e 10% dos produtores não possuem qualquer formação agrícola.

Para terminar, importa ainda mencionar que o índice de envelhecimento dos produtores agrícolas aumentou entre 1989 a 2005, de 4,3 para 21,9, sendo que o número de produtores com menos de 35 anos se reduziu de 6,7% para 2,2%. (*ibidem*). Segundo o INE-2003, em média 45,6% dos produtores agrícolas têm idades superiores a 65 anos. (Romão, 2006: 151).

O tecido empresarial agrícola não está só envelhecido como aparenta reduzida qualificação profissional, capacidade de gestão e de organização comercial. O indicador



de qualificação profissional agrícola é de 0,06, isto é, por cada 100 produtores agrícolas sem instrução ou com nível básico, 6 possuem nível superior. (Romão, 2006: 150).

Nos últimos 20 anos na agricultura portuguesa verificaram-se inúmeras alterações sócio-económicas. Por um lado, uma redução no peso da agricultura e na população activa, respectivamente, de 2,8% e de 6,8%. Por outro, a crise económica e financeira que tem afectado o país fez com que as famílias portuguesas se vissem obrigadas a reduzir significativamente as suas despesas alimentares, o que afecta claramente a agricultura. (Romão, 2006: 133-4).

### **2. 1. 2 Os jovens Agricultores**

Os jovens agricultores são uma parte importante e fundamental da população activa agrícola e, por isso, um dos públicos-alvo mais visados pelas políticas agrícolas actuais, com o intuito de motivar as populações mais jovens para trabalharem na agricultura criando e gerindo o seu próprio negócio, aumentando assim o dinamismo e a produção no sector agrícola.

Consideram-se como jovens agricultores os “[*indivíduos*] com «*mais de 18 e menos de 40 anos de idade*» que [*reúnam*] algumas condições de acesso e elegibilidade previamente estabelecidas, que lhe permitam candidatar-se às políticas agrícolas de apoio dirigidas às camadas mais jovens da população”. (AJAP, 2007: 21).

Só com a entrada na União Europeia é que Portugal começou a ter acesso a vários apoios, incluindo os apoios específicos para a instalação de jovens agricultores.

No período de 1986-1999 foram apresentados 25 009 projectos dos quais 73% foram aprovados, mas entre 1990 e 1999 o número de projectos aprovados foi diminuindo, tal como os montantes de investimento e subsídio. (*id*, 30-4).

Importa também perceber quem são as pessoas que apresentam os projectos e segundo dados constantes neste mesmo documento, 3% são pessoas colectivas, quase um terço são mulheres e foi nos Açores e Alentejo que foram aprovados mais projectos realizados por homens. (*ibidem*).

No período entre 2000 a 2006 foram apresentados 7 282 projectos, dos quais 4 936 foram aprovados, o que corresponde a uma taxa de aprovação de 68%, sendo que foi em Trás-os-Montes que se registou o maior número de projectos de primeira instalação aprovados. (*ibidem*). Estes dados podem sugerir que o acesso aos financiamentos, não é igual em todas as regiões do país.

## 2.2. O empreendedorismo

### 2.2.3 Evolução histórica do empreendedorismo

Embora o empreendedorismo seja hoje um termo que nos é muito familiar, nem sempre assim foi e é difícil precisar quando surgiu. Um dos primeiros exemplos é o de Marco Polo, um mercador italiano, que estabeleceu uma rota comercial, com base num empréstimo, acarretando com todos os riscos e ganhando apenas 25%. Para além disso, na Idade Média *“the term entrepreneur was used to describe both actor and a person who managed large production projects”*. (Hisrich, Peters e Shepherd, 2008: 6).

Em 1755 o empreendedorismo continuava a ser associado à aceitação do risco e à compra e venda de produtos (Luís, 2004: 23), pelo que Cantillon definia os empreendedores como alguém que toma decisões sobre como usar e adquirir recursos assumindo o risco (Sarkar, 2007: 43).

Em 1776, Smith associa este conceito à economia, definindo os empreendedores como *“agentes económicos que transformam a procura em oferta”* e só em 1780, Baudeau acrescenta a ideia de inovação, como forma de reduzir o risco dos negócios. (Sarkar, 2007: 43) Ou seja, até ao século XVII o empreendedorismo era essencialmente marcado pela assumpção de riscos, podendo isso não trazer quaisquer proveitos. (Hisrich, Peters e Shepherd, 2008: 6)

Em 1803, surge o conceito de oportunidade de negócio, visando a satisfação das necessidades das pessoas, isto é, a visão dos empreendedores como criadores de valor. (Luís, 2004: 23 e Sarkar, 2007: 43).

Em meados de 1930, Schumpeter associa definitivamente o empreendedorismo à inovação, com o seu conceito de destruição criativa da economia, através da introdução de um novo produto ou método de produção, ocorre a abertura de um novo mercado e criação de uma nova empresa (Luís, 2004 e Sarkar, 2007). Segundo Sahlman, Stevenson, Roberts e Bhiré (1999: 8-9) Schumpeter acreditava que os negócios empreendedores *“quebravam novos terrenos”* e descontinuidades, desenvolvendo novos caminhos de negócio e aceitando o aumento de risco (Dana, 2004: 137).

Em 1975, Schultz completava esta ideia, encarando o empreendedorismo como forma de redistribuir os recursos, gerindo desequilíbrios. (Luís, 2004: 203).

Em meados do século XX considerava-se que *“the function of the entrepreneur is to reform or revolutionize the pattern of production or exploiting an invention or, more generally, an untried technological method or producing an old one in a new way, opening a new source of supply of materials or a new outlet for products, by organizing a new industry.”* (Hisrich, Peters e Shepherd, 2008: 7).

Esta última visão é talvez, a mais aceite nos dias de hoje, em que o empreendedorismo tem como principal função resolver problemas, gerir desequilíbrios e descontinuidades, revolucionando o mercado com a introdução de novos produtos, podendo ser um meio para “combater” as crises económicas e financeiras.

### 2.2.2 Conceito de empreendedorismo

Como se verificou pela evolução histórica do conceito de empreendedorismo, este pode ser definido de diversas formas e associado a diferentes aspectos. Como tal, consoante as áreas em que este termo é utilizado é-lhe atribuída uma nova conotação ou definição, o que é corroborado por Cunha, Leiria e Palma: *“Embora o empreendedorismo seja considerado um campo de estudo multidisciplinar, cada disciplina tende a apresentar uma visão muito própria do fenómeno, deixando-se influenciar muito pouco pelas outras disciplinas* (Sexton & Landstrom, 2000 cit in Cunha, Leiria e Palma, 2006: 76). Assim sendo, tentar-se-á aqui fazer uma síntese e um “apanhado” de todos os aspectos comuns, existentes nas múltiplas definições encontradas, numa tentativa de clarificar o seu significado.

Tal como é referido por Sarkar (2007: 42): *“A palavra empreendedorismo deriva do francês «entre» e «prendre» que significa qualquer coisa como «estar no mercado entre o fornecedor e o consumidor»*”. No fundo, embora o empreendedorismo assuma actualmente diversas definições, aparece sempre associado a um mercado, ou pelo menos, à execução de algo, que deve ser reconhecido e valorizado por um público.

Como aspectos comuns, as definições apresentam a iniciativa, a reorganização de mecanismos sociais e económicos de obtenção de recursos e a aceitação dos riscos e erros. *“Entrepreneurship is the dynamic process of creating incremental wealth (...) The product or service may not be new or unique”* (Hisrich, Peters e Shepherd, 2008: 8). Segundo estes autores, o empreendedorismo é um processo de criação de valor para o público a que se destina, não tendo esse valor que ser obrigatoriamente económico e

que tem como objectivos principalmente, a independência e a realização pessoal. Claro está, que muitas vezes o empreendedorismo aparece associado à geração de riqueza, mas não é o dinheiro que “move e orienta” os empreendedores. O que os motiva é a concretização de um sonho e de uma ideia sua. O dinheiro é uma consequência e indicador (ou não) do sucesso que daí advém.

O empreendedorismo é em primeiro lugar, o sonho e o esforço e empenho que são dedicados à concretização de uma ideia, assumindo todos os riscos, encarando todas as dificuldades, obstáculos e erros como forma de melhorar e aprender. Um outro aspecto consensual em todas as definições é a assumpção de riscos. Este aspecto é essencial, porque um empreendedor não pode ficar “preso” ao medo de falhar, tem que aceitar os riscos e prosseguir ainda assim. Mas a verdade é que, em muitos casos, o que acontece, é que os empreendedores preocupam-se apenas com o sonho que querem concretizar, estão de tal modo apaixonados pela sua ideia, que colocam os riscos em “segundo plano” e os aceitam enquanto consequência da “busca” pela concretização do seu objectivo.

Neste sentido, o empreendedorismo aparece mais recentemente separado e mais distanciado da visão económica e assume uma importância enquanto comportamento e atitude, *“Empreendedorismo é uma forma de ser. Empreendedor é aquele indivíduo capaz de sonhar e transformar seu sonho em realidade, bem como gerar e distribuir riquezas.”* (Acúrcio, 2005: 31).

Uma outra definição muito ampla e abrangente do empreendedorismo do *Entrepreneurship Center* na Universidade de Miami, que é citada por Sarkar (2007: 46) vem também ao encontro desta ideia: *“Empreendedorismo é o processo de identificação, desenvolvimento e captação de uma ideia para a vida. A visão pode ser uma ideia inovadora, uma oportunidade ou simplesmente uma forma melhor de fazer algo.”*

É também fulcral esclarecer que o empreendedorismo não tem que implicar necessariamente a implementação de um negócio ou a criação de uma empresa, tal como é mencionado por Baron e Shane (2005: 4): *“On the contrary, as we’ll see over and over again, the heart of the process involves bringing something new – something that is not now being produced or exploited by other.”*

O empreendedorismo é um processo dinâmico e individual, que consiste em reconhecer e aproveitar oportunidades, gerar ideias e concretizá-las, mas que não

termina com a concretização de um projecto. Cada vez que um projecto termina, um novo projecto se inicia, tentando gerar novos produtos ou serviços, aproveitar novas oportunidades e gerar mais valor.

Outro factor que parece ser aceite pela maioria dos autores é o facto de o empreendedorismo envolver o estudo e a identificação de oportunidades, *“the process of discovery, evaluation, and exploiting of opportunities; and the set of individuals who discover, evaluate, and exploit them.”* (Shane e Venkataraman, 2000 at Baêta, Borges e Tremblay, 2006: 9).

Bernardes de Oliveira (2005: 14) refere que o *“o empreendedorismo é a manifesta capacidade e motivação dos indivíduos (...) para: perseguir e criar novas oportunidades (...) introduzir as suas ideias de mercado, face à incerteza e outros obstáculos, através da tomada de decisões de afectação, estrutura e uso de recursos e instituições.”*

Este projecto terá como base uma concepção do empreendedorismo enquanto atitude face à vida, enquanto motivação e empenho para fazer mais e melhor e para não desistir face às dificuldades e problemas. Para além disso apostar-se-á também no empreendedorismo enquanto ferramenta de apoio ao desenvolvimento local.

### **2.2.3 O empreendedorismo pode ou não ser aprendido?**

Schultz em 1980 acreditava que o empreendedorismo podia ser promovido e aprendido através da educação e da experiência. (Luís, 2004: 203). Contudo, as respostas a esta questão não são consensuais. Algumas indicam que, embora existam pessoas que já possuem uma certa “predisposição” para o empreendedorismo, existem conhecimentos e competências que podem ser ensinados e desenvolvidos, tais como: *“as capacidades de gestão e o know-how dos negócios são aprendidos e a criatividade pode ser desenvolvida.”* (Timmons, 1989 in: Sarkar, 2007:84).

Existe uma pequena fracção de pessoas que nasce empreendedor, outras tornam-se empreendedoras por necessidade e outras aprendem a sê-lo, tal como ilustra o esquema seguinte (Sarkar, 2007: 76-7).



**Figura 1: Distribuição dos empreendedores pela sociedade (Fonte: Sarkar, 2007: 76)**

A verdade é que, como em tudo, também o ambiente social acaba por exercer a sua influência, na medida em que o facto de um indivíduo crescer num ambiente mais empreendedor e rodeado por pessoas que têm uma maior tolerância aos erros e ao risco, pode levar a uma aceitação dos mesmos, mais fácil no futuro.

**Mas o que é importa pensar e reflectir é o que acontece nos casos em que nem existe esta cultura empreendedora, nem um ambiente familiar que propicie e desenvolva este interesse pelo empreendedorismo. Será que essas pessoas não poderão ser empreendedoras?**

**E como é que se cria esta cultura, como se desenvolve este interesse? Como se ensina o empreendedorismo?**

Na minha opinião, todas as pessoas têm uma ou outra característica empreendedora, mas que nem sempre aproveitam ou que não sabem exactamente como a utilizar. Nesse sentido, a educação em empreendedorismo poderá ajudar as pessoas a descobrir o seu potencial empreendedor e a utilizá-lo nas situações e momentos adequados. Como tal, o ensino do empreendedorismo é, segundo Wyse (2006: 1), sobre o desenvolvimento das pessoas; a construção de auto-confiança; o desenvolvimento de competências, capacidades e conhecimentos; o aumento de sucessos, criação de empregos.

Os alunos devem aprender segundo uma metodologia *learning by doing*, isto é, aprender fazendo. Eles aprendem através da realização de pequenos exercícios e actividades dinâmicas, sem terem consciência do que acontece, mas conseguindo, por si próprios, chegar aos resultados. Wyse (2006: 2) para explicar a importância desta metodologia utiliza a metáfora de um desportista que aprende muito sobre si mesmo e as suas capacidades através da sua jornada desportiva e que facilmente consegue transferir esses conhecimentos e competências para outros contextos. Também um

empreendedor pode aprender com pequenas actividades que vai executando ao seu ritmo e que, com a orientação do formador ou professor, consegue depois reflectir sobre os resultados obtidos, aplicá-los e transferi-los para outros contextos. Ou seja, o que se pretende é utilizar a metodologia de **aprendizagem pela descoberta** definida por Bruner, e que assenta em quatro princípios fundamentais - motivação, estrutura, sequência e reforço - em que o professor serve como guia e orientador nesta descoberta dos alunos pelo seu potencial empreendedor, propondo actividades dinâmicas e práticas e crescentemente mais complexas, sem lhes dar muita informação e deixando que sejam os alunos a descobrir os conceitos e conhecimentos por si mesmos. Sprinthall & Sprinthall (2001: 242) argumentam que *“A aprendizagem a partir de tais descobertas permite que o aluno alcance um nível de compreensão que ultrapassa a memorização (...) é mais conceptual e (...) tem consequências mais duráveis que as actividades não conceptuais.”*

As atitudes e competências não se aprendem, nem se desenvolvem lendo um livro. Tem de existir uma aplicação prática dos conhecimentos, que ajude os alunos a descobrir as suas capacidades e características e a sentirem que são capazes. É necessário que os indivíduos tenham contacto com outras pessoas, conheçam outros empreendedores e a realidade actual. De acordo com Bandura, esta é uma condição essencial para a aprendizagem. Os indivíduos aprendem por observação, imitação e contacto com o meio social e pela forma como o indivíduo responde ao mesmo. (Lourenço, 2002: 123).

Para além disso, é necessário que os indivíduos assumam a responsabilidade pelas suas aprendizagens e que vão tendo ao longo do processo pequenos sucessos que vão sendo reconhecidos, aumentando a sua auto-estima e confiança. Deste modo, tal como defendido pelos construtivistas é importante que os indivíduos construam o seu próprio conhecimento e que o sintam como seu.

Penim (2008) fornece num artigo na Revista “Formar” algumas indicações de como é que se pode formar e desenvolver competências em empreendedorismo. Numa primeira fase é necessário alterar a *“atitude social colectiva”*, ou seja, alterar a mentalidade dos portugueses; *“os currículos têm que ser adaptados às novas exigências”*, através de uma maior articulação entre a educação e formação e o mundo do trabalho e em terceiro lugar têm que se alterar os métodos pedagógicos, no sentido

de proporcionar aos alunos aprendizagens mais reflexivas e assentes na resolução de problemas (como anteriormente foi referido).

Em suma, como menciona Mike Wyse (2006) *“The best way to learn about entrepreneurship is to do entrepreneurship.”* Só experimentando e fazendo é que as pessoas poderão descobrir e desenvolver o seu potencial empreendedor. Tal como Vygotsky (1998) defendia na sua teoria do Desenvolvimento Sócio-Cultural, a própria experiência é que permite às pessoas o desenvolvimento de capacidades e competências, através da interpretação e reflexão das experiências é que criará um ambiente empreendedor. (Lourenço, 2002: 123).

#### **2.2.4 Qual a importância de uma educação em empreendedorismo?**

Cabe à Educação e Formação preparar os jovens para a vida em sociedade e para a inserção no mercado de trabalho, fornecer aos jovens instrumentos e conhecimentos que lhes permitam adaptar-se ao contexto actual e ser capazes de responder às exigências do mercado.

Num contexto em que a taxa de desemprego é elevada, em que dificilmente se encontram trabalhos na área de formação que sejam bem remunerados e em que já não existem empregos “para a vida” é fulcral que os jovens tenham não só conhecimento desta realidade, mas também, que tenham outras opções e perspectivas e que saibam explorar e criar outras alternativas. Nesse sentido, o empreendedorismo pode ser uma alternativa, pode ser uma opção e um caminho de carreira para muitas pessoas. Para além disso, o empreendedorismo pode e deve ainda ser, uma forma de desenvolver a economia de Portugal, permitindo desenvolver e criar mais negócios e projectos que coloquem Portugal no mercado internacional.

Também Péricles (2008) numa entrevista à revista “Formar” menciona a necessidade de se reequacionar as práticas educativas e formativas de modo a ajustarem-se às mudanças económicas, tecnológicas e sociais. *“(...) exigem a implementação de novas estratégias por parte do sistema educativo para abordar com maior eficácia os processos de transição dos jovens para a vida activa e profissional.”*



Deste modo, parece claro, que a Educação/Formação deve ser o veículo dinamizador e transmissor desta nova realidade, propiciando aos jovens, informações sobre o empreendedorismo e a sua utilidade na sociedade.

Redford (2006: 20) menciona três funções da educação em empreendedorismo: apresentar o empreendedorismo como uma possível opção de carreira, devendo os empregados ser criativos; transmitir um conjunto de conhecimentos técnicos de negócio essenciais para se ser empreendedor e terceiro, os professores transmitirem o conhecimento associado ao fenómeno do empreendedorismo.

De acordo com Hisrich, Peters e Shepherd (2008: 59): “*general education is valuable because it facilitates the integration and accumulation of new knowledge, providing individuals with a larger opportunity set (...) and problem-solving abilities that are transferable across many different situations.*”

Luís (2004: 25) constata que existe de facto, uma relação positiva entre o empreendedorismo e a escolaridade, porque quanto mais educação, mais conhecimento e maior será a capacidade e visão crítica que fomentarão o desenvolvimento empresarial, mas refere que “*existe um grande caminho a percorrer entre o potencial agente de empreendedorismo e um real*”.

Embora actualmente já existam alguns programas em empreendedorismo que são aplicados em contextos formativos e educativos e esta temática faça parte dos currículos leccionados nalgumas faculdades, é necessário ainda um maior esforço e integração que permita desenvolver nos alunos competências e atitudes empreendedoras que deverão utilizar na sua vida.

### **2.3. A formação Profissional**

A formação profissional surge associada ao conceito de ***Aprendizagem ao Longo da Vida na sociedade do conhecimento***, isto é, a formação permitirá que o homem se adapte aos avanços tecnológicos e que através da aprendizagem adquira competências que o ajustem ao ‘mercado de trabalho’, como refere Viana (2006: 45). A autora faz alusão também a Maroy (2000): “*a formação deverá ser um instrumento de emancipação para o sujeito, dando, simultaneamente, a igualdade de oportunidades para vários grupos sociais.*” Para além disso, este conceito remete também para uma necessidade de profissionalização e especialização das pessoas, na medida em que

*“cada profissão exige para o seu desempenho qualidades especiais”* que devem ser trabalhadas e desenvolvidas (Carvalho, 2006: 22), *“através de um processo de construção pessoal concomitante a uma constante aprendizagem ao longo de vida”* (Delors *et al*, 1996), porque todas as pessoas possuem capacidades diferentes.

Não pode falar-se de formação profissional, sem falar de Formação de Adultos e daquilo que a caracteriza e a distingue de outras modalidades de aprendizagem.

As mudanças decisivas ao nível da educação, que contribuíram para a afirmação da formação de adultos, derivaram da expansão económica e da revolução tecnológica do Pós-Guerra que consequentemente tornaram o modelo escolar incapaz de responder aos desafios educativos, pois os conhecimentos que os indivíduos possuíam estavam desadaptados às recentes modificações sociais. Contudo, o sucesso da educação assentava na premissa de formar indivíduos que se adaptassem às novas exigências e mudanças sociais, adquirindo novas atitudes e competências. Como tal, ocorreu uma explosão da **Formação Contínua**, como sendo um processo em que os indivíduos aprendem a exprimir-se, a comunicar e a interrogar o mundo, através da diversidade das suas experiências e *“de um processo de construção pessoal concomitante a uma constante aprendizagem ao longo de vida”* (Nóvoa, 1988: 112-13).

Foi precisamente esta ideia de Formação Contínua, de aprendizagem ao longo da vida e o conceito de Educação Permanente que fizeram com que a **Formação de Adultos** surgisse como uma estratégia oposta ao modelo escolar em diferentes aspectos, nomeadamente, no facto de ter como público-alvo os adultos. Mas a **educação e a formação de adultos** não constituem apenas *“uma extensão ao mundo dos alunos da natureza da oferta dirigida às crianças (...) [marcada pelas] duas grandes vertentes da oferta educativa: a alfabetização e a formação profissional”* (Canário, 2000), nem surgem somente para educar e formar adultos, mas sim, para educar e formar todos aqueles que se excluem ou por alguma razão são excluídos da escolaridade obrigatória e/ou da educação escolar, e ainda para aqueles, que querem ocupar os seus tempos livres ou complementar os saberes, conhecimentos e competências que já possuem. Esse mesmo autor, acrescenta ainda, que a **formação de adultos**, não deve ser encarada como uma educação de segunda oportunidade, *“a reflexão sobre a educação de adultos não se esgota, contrariamente ao que muitas vezes se pensou, nos métodos mais adequados para dar aos adultos a escola que não tiveram na infância. É uma reflexão muitíssimo vasta (...) o que interroga toda a educação e todo o ensino e nas «formas»*

*que a sociedade e o Estado consagraram nos últimos cem anos*” (Cavaco, 2002 cit. Canário, 1994).

De acordo com Illich, *“a educação de adultos, ou melhor, a aprendizagem do adulto, é uma ferramenta para a compreensão do Mundo em que se vive, para que se possa tomar decisões adequadas sobre como viver nele”* (Finger e Asún, 2003) e assim sendo, acaba por constituir uma outra vertente da educação, dirigida para públicos-alvo mais específicos e procurando valorizar os seus saberes e conhecimentos experienciais, uma vez, que são altamente essenciais para a sua inserção profissional e social. (Cavaco, 2002). O importante é de facto que os adultos sejam capazes de reflectir sobre o mundo, sobre as suas experiências e sobre as suas aprendizagens, porque tal como mencionam Certo e Dougherty (1975) *“A experiência por si só não constitui a aprendizagem (...) A aprendizagem ocorre através da reflexão cuidadosa do exercício realizado.”* (Teixeira, s/ data). Ou seja, para que a experiência possa ser formativa tem de ser reflectida e compreendida, para que posteriormente possa ser transposta para outras situações de cariz semelhante. A experiência formativa vai muito além do que é vivido; pressupõe e implica uma actividade intelectual intensa.

Como Cavaco (2002: 14) explica, é necessário que a educação de adultos se afaste e não se limite à dimensão escolar, nem à alfabetização (que antes a caracterizava) *“e aposte, de uma forma articulada, nas potencialidades educativas de outras modalidades, que não a formal.”*

Não obstante, no que respeita a todas as práticas de formação, há um pressuposto inalterável: *“educar é preparar no presente e agir no futuro”*, como tal, o tempo de formação surge dissociado do tempo de acção, o que consequentemente, separa os espaços de formação e os espaços de acção e corresponde a *“duas lógicas distintas: (...) as situações de formação normalmente organizadas segundo uma lógica dos conteúdos a transmitir e das disciplinas a ensinar [e] (...) as situações de trabalho organizadas segundo uma lógica dos problemas a resolver e dos projectos a realizar.”* (Nóvoa, 1988: 109-110). Assim a formação profissional é muitas vezes realizada por quem deseja solucionar problemas, colmatar lacunas e falhas.

### **O que é afinal a formação profissional e como surge?**

A formação profissional surge para recuperar a aprendizagem da profissão, que até à emergência histórica do capitalismo liberal, tinha um carácter familiar. Depois

com a revolução industrial a aprendizagem da profissão passou a fazer-se numa vertente meramente prática e no pós-guerra e com a revolução tecnológica surgiu a necessidade de se aliar a isso, uma maior preocupação e enfoque nos interesses dos formandos. (Carvalho, 2006: 25).

Foi precisamente a globalização, o crescente desenvolvimento tecnológico e as transformações científicas, que fizeram surgir a necessidade de desenvolver novas competências, *“genéricas e trasnversais (...) [visando formar] pessoas integráveis, adaptáveis, transformativas, capazes de lidar e de se antecipar às mudanças”*. (Tavares, 2000: 27). É necessária *“uma sólida formação de base, capaz de preparar os indivíduos não só para uma adaptação à mudança mas também para serem protagonistas dessa mesma mudança”* e que se realize ao longo de toda a vida profissional. (Alves, 1999: 82). De acordo com este autor, *“A formação profissional transformou-se, assim, numa exigência dos tempos actuais”*, contribuindo para: assegurar a competitividade internacional e a aquisição de competências de uso das novas tecnologias, diminuindo os riscos de exclusão dos trabalhadores tido como menos produtivos e ainda, antecipando certas transformações no sector social, económico e profissional.

Neste âmbito as aprendizagens proporcionadas devem fornecer ao formando *“a aquisição específica de habilidades e capacidades, a aquisição de factos e informações úteis ao exercício, a possibilidade de resolver os problemas comuns, ou que surjam de súbito na actividade em concreto”* (Carvalho, 2006: 23).

A **formação de adultos activos**, possibilita não só uma formação permanente (de aperfeiçoamento ou reconversão), mas também, formação a quem não a possui. Assim sendo, a formação *“visa o desenvolvimento de competências profissionais em sujeitos que se preparam para a vida activa ou que (...) carecem de actualizar, aprofundar ou reconverter os seus diferentes saberes/capacidades.”* (Dias, 1998: 5-6)

Na opinião de Rodrigues (2006: 18) a formação pretende *“promover no homem capacidades adaptativas que lhe permitam abrir-se adequadamente à pluralidade e à variabilidade das situações concretas em que seja chamado a intervir”*.

A formação profissional diz respeito ao conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento exigidas ou necessárias para a realização das suas funções profissionais. Ou seja, destina-se a adultos activos e pode ser aceite de acordo com duas perspectivas: a macro

que se relaciona com a inserção da economia no contexto internacional; a emergência de um novo paradigma técnico-económico e a necessidade de desenvolver os subsistemas de ensino e formação e a micro que remete sobretudo para o contexto empresarial. (*id*: 7).

Contudo, em ambas as perspectivas se encontram dificuldades. A nível macro, no processamento da renovação de competências, que se devem sobretudo à: baixa escolaridade e qualificação da população activa; predominância de uma lógica taylorista e pré-taylorista da organização do trabalho e dos sistemas de trabalho “homem-produto”; “*inexistência de um sistema fiável de identificação de objectivos de ensino-formação e de diagnóstico*”; fragilidade do sistema de ensino-formação; ausência de gestão profissional estratégica da formação e de acreditação de instituições de formação e certificação de formadores; falta de apoio às iniciativas de formação inovadoras e ao carácter conservador negociação colectiva. (*id*: 11-23).

Na formação ao nível das empresas as dificuldades são: falta de cultura de gestão empresarial, de consciência da importância da formação empresarial, de dimensão das empresas, de capacidade financeira, de informação sobre formas de apoio e de capacidade técnica e de visão predominantemente administrativa da gestão dos recursos humanos. (*op. cit*: 31-8).

Correia (2005: 70-1) avança algumas ideias daquilo que deverá ser a formação ou do que esta precisará de mudar: a formação deve ter em conta a complexidade do meio envolvente; que apesar das metodologias advirem do modelo escolar e de se contextualizarem saberes e experiências, pode não ser suficiente para assegurar uma duplicação eficaz dos conteúdos de formação; “*as linguagens de formação terão (...) de promover uma comunicação entre pontos de vista cientificamente instrumentados*” e terá de saber gerir e lidar com o facto de existirem ainda visões que consideram a formação como uma solução mágica para todos os problemas sociais.

Para além disso, como Batalha (1999: 39) também refere, a formação deve ser um agente de mudança e como tal estar adequado aos contextos de mudança, pelo que deve: “*formar os colaboradores para funções de complexidade cognitiva crescente; maximizar o aproveitamento do potencial individual; promover práticas organizacionais equitativas [e] formar líderes para amanhã*”. Ideia que vai ao encontro do defendido por Correia (1997: 28 e 32), de que a formação deve visar, a transformação do contexto de trabalho e centrar-se na organização, constituindo “*um*

*catalisador das potencialidades formantes do exercício do trabalho, exercendo simultaneamente uma permanente vigilância crítica sobre a organização, sobre as tendências que tendem a desqualificá-la.”* Resumindo, a formação deve organizar-se com base nas necessidades e dificuldades das organizações e/ou do meio social, conseguindo antecipá-las e permitindo que os indivíduos se adaptem às mesmas; a formação deve antecipar-se às necessidades existentes para facilitar um ajustamento entre as capacidades dos indivíduos e as necessidades, tendo como referência o mercado, a economia e todo o contexto social envolvente.

A formação deve ter em conta as **experiências pessoais e profissionais** dos formandos, ou seja, é fundamental que se relacione com os espaços profissionais e laborais dos adultos (espaços em que os sujeitos traduzem os conhecimentos e saberes adquiridos em competências operacionalizadas no seu desempenho profissional). As competências devem ser alargadas e transferíveis para diferentes contextos e situações de trabalho, para que os indivíduos se insiram de modo qualificante no sistema produtivo (Veloso, s/ data: 152-53).

Neste sentido, Cabrito (1994: 42-43) menciona que isto só pode ser tornado possível se o potencial formativo se distribuir por um conjunto de competências: *saberes-ser* (“conjunto de conhecimentos necessários ao exercício de um profissão”); *saberes-fazer* (“aplicação de conhecimentos e experiências em novos contextos e situações”); *saberes-ser* (“capacidades de organização pessoal e do trabalho”) e *saberes-estar* (capacidades pessoais que ajudam à vivência em sociedade e com os outros).

Contudo, importa pois pensar como se transferem estas competências do contexto de formação para o contexto profissional. Cabrito (1994: 121) refere que existe sempre um certo desajustamento ou desarticulação das aprendizagens entre ambos os espaços e que por isso é preciso utilizar metodologias que minimizem este afastamento. Pode apostar-se na formação em contexto de trabalho; na formação por alternância, em que a prática e a teoria são alternadas e mais interligadas visando uma maior aplicação dos conhecimentos adquiridos e nas formações centradas na resolução de problemas. Mas ainda assim, isto remete-nos para um aspecto a que Le Boterf (1997: 82) faz alusão: “*não se julga um homem por suas qualidades, mas pelo uso que faz delas*”. Mas como se faz este reconhecimento? Esse reconhecimento tem precisamente de ser feito,

observando a manifestação dessas competências, recolhendo dados de evidência das mesmas.

Na opinião de Liétard (2001: 476) o reconhecimento dos adquiridos visa a adaptabilidade e a empregabilidade, pretendendo desenvolver uma competência de auto-gestão – em que o indivíduo responsável pela sua situação, pelos seus sucessos ou insucessos – acede a uma qualificação profissional. O mesmo autor menciona ainda que *“o reconhecimento dos adquiridos visa principalmente responsabilizar o indivíduo no seu itinerário e facilitar uma mobilidade quase inelutável (...) um dos meios (...) para acompanhar o indivíduo na construção da sua identidade e na gestão das suas competências.”* (ibidem: 489).

Ao encontro desta perspectiva, Veloso (s/ data: 152-53) refere que *“a formação contínua encontra-se (...) no entrecruzar de todo um conjunto de realidades em mutação e de novos desafios que se colocam aos diferentes agentes, tendendo a assumir contornos, simultaneamente, estruturados (...) e (...) atendendo à necessidade de maleabilidade e de articulação crescentes”*. Deste modo, a melhor forma de as pessoas actualizarem os seus conhecimentos e acompanharem as mudanças é sentindo que as suas experiências profissionais constituem bases sólidas e úteis para aprendizagens futuras e que aquilo que ‘aprendem’ numa formação é passível de ser aplicado nos seus contextos profissionais.

Em suma, a formação profissional contribui e ajuda a fomentar a profissionalização e Le Boterf (2005: 74-80) explicita sete aspectos em que isso acontece, tais como: *“aquisição de recursos para (...) para saber agir com pertinência”*; combinar recursos de modo a responder às exigências profissionais; *“propor objectivos realistas de aprendizagem de competências (...) desenvolver a capacidade de reflexividade e de transferência”*; aprender a aprender; enfoque na capacidade de auto-avaliação e contribuir para a construção de uma identidade profissional.

### **2.3.1 A Formação profissional contínua no contexto português**

Nos últimos anos Portugal tem apostado muito na Formação Profissional numa perspectiva de desenvolvimento económico. À semelhança do que é definido pela Teoria do Capital Humano, quanto mais formação as pessoas possuem, mais

qualificadas ficam e mais poderão contribuir para o desenvolvimento económico e social.

Em Portugal, a aposta na formação foi selada pelo Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, assinado pelo Governo em 2001, em que ficou estabelecido o seguinte: “*a dinamização da Educação e Formação de Adultos, enquanto sistema que possibilita o acesso generalizado deste à progressão educativa, tecnológica, cultural e profissional, de forma autónoma e permanente, deve ser conduzida através da valorização da certificação escolar e profissional das competências adquiridas ao longo da vida.*” (Januário, 2006: 123). Desta forma, inscrito na Estratégia Europeia para o Emprego e no Plano Nacional de Emprego, surge o Sistema Nacional de RVCC, que pretende oferecer novas oportunidades formativas e estimular e apoiar a procura de certificação, promovendo o reconhecimento das competências adquiridas pelos adultos ao longo da sua vida pessoal, profissional e social. (*ibidem*).

Mas a formação profissional propriamente dita, também carecia de uma reformulação. Como tal, em 2006 o MTSS criou uma proposta de reforma para a formação profissional “*no sentido de recuperar o atraso que nos distancia dos países desenvolvidos.*” (MTSS, 2006). Os dados que estiveram na base desta aposta foram: 3.500.000 dos actuais activos apresentavam um nível de escolaridade inferior ao ensino secundário, dos quais 2.600.000 inferior ao 9º ano.

Esta reforma, que visa a qualificação dos recursos humanos, assenta nas seguintes orientações estratégicas: “*eleva a qualificação dos jovens à entrada no mercado de trabalho*”; aumentar a formação de base dos activos; proporcionar uma oferta relevante e certificada; reformular e regular a formação e as instituições que a realizam; definir modelos de financiamento adequados, promover a qualidade e o acesso à formação. (MTSS, 2006)

A formação profissional encontrava inúmeros constrangimentos. Por exemplo, o nível de qualificação da população activa condicionava o acesso e participação na formação, pelo que se deve apostar numa formação profissional que permita a obtenção de competências transversais e mobilizáveis em diversos contextos.

Muitas eram as críticas feitas ao modelo de formação antigo (Dias, 1999: 5):

- Os processos formativos não tinham em conta as necessidades de desenvolvimento dos indivíduos, nem das empresas.



- Falta de articulação entre a formação profissional realizada e o contexto profissional.
- Inexistência de um sistema fiável de identificação de objectivos de ensino-formação e diagnóstico sobre o tipo específico das novas competências (prevalece o aperfeiçoamento profissional assente na acumulação de experiência, sendo as competências adquiridas por limitação/transposição).
- Fragilidade do sistema de ensino-formação, subvalorizando a vertente técnico-profissional e com uma ligação incipiente entre as escolas e as empresas, poderá ser contrariada havendo um maior rigor na aplicação das regras da escolaridade obrigatória, uma maior participação dos vários actores sociais na elaboração dos currículos e na gestão dos subsistemas e uma melhora na qualidade do ensino.<sup>1</sup>
- Ausência de uma gestão estratégica da formação profissional.
- Ausência de acreditação das entidades formadoras (INOFOR) e certificação de formadores (IEFP).
- Falta de apoio às iniciativas de formação inovadoras.

Assim sendo, a formação teve que ser repensada de modo a utilizá-la mais como instrumento de mudança, como estratégia de reforço da empregabilidade, como forma de qualificação, como elemento participativo e fulcral no desenvolvimento económico e social do país.

Em suma, de acordo com Batalha (1999), a formação profissional enquanto agente de mudança deve ser encarada enquanto processo contínuo de desenvolvimento profissional, que prepara os indivíduos para um futuro incerto e permite desenvolver um conjunto de competências que podem ser aplicadas nos contextos profissionais.

### **3. Caracterização da Instituição de Acolhimento**

A instituição com quem estabaleci realizar o projecto foi a CNJ, precisamente porque nesta instituição desejam alterar, criar e desenvolver um dispositivo de formação profissional contínua em empreendedorismo para jovens agricultores.

A CNJ foi fundada em 2000, com o intuito de criar uma instituição que integrasse e articulasse todas as associações de Jovens Agricultores existentes.

Esta é uma organização com definição jurídica e sem fins lucrativos, que representa cerca de dezasseis (16) Associações regionais, seis (6) Núcleos e a FOJAP.

Esta Organização pretende não só servir de “elo de ligação” entre todas as Associações de jovens Agricultores, mas também servir de apoio, suporte e de consultora dos jovens agricultores. Ambiciona dar resposta e ajudar a encontrar soluções para os problemas e necessidades dos jovens do sector agrícola. Neste sentido, desenvolve e realiza acções de formação, debates, seminários e congressos sobre as mais diversas temáticas que tenham pertinência no sector agrícola; realiza protocolos com diversas entidades que possam apoiar, financiar e desenvolver com eles alguns projectos; está presente em Feiras do sector agrícola; procura responder a todos os concursos e medidas do Ministério e Governo que possam ser do interesse dos jovens agricultores; tentando sempre integrar e articular outros sectores económicos e sociais.

É relevante mencionar também que para além de todas estas acções e projectos que referi, esta entidade realiza ainda algumas publicações periódicas, tais como: a “newsletter CNJ”, a “revista CNJ” e a “Speedrace”, onde são abordados, discutidos e reflectidos inúmeros temas de referência, actuais e pertinentes para todos os que estão ligados ao sector agrícola e ao meio rural.

Em suma, a CNJ tenta responder às necessidades e problemas dos jovens agricultores, procurando dar-lhes mais apoio, suporte e condições para implementarem, desenvolverem e gerirem os seus próprios projectos e negócios tentando por esse meio desenvolver o meio rural.

#### **4. Identificação e caracterização do público-alvo**

O público-alvo deste projecto são os jovens agricultores que possuam formação inicial no sector agrícola ou que já trabalhem no sector e manifestem interesse em participar em formações sobre a temática do empreendedorismo. São jovens agricultores que desejam implementar o seu negócio próprio na agricultura a tempo inteiro ou parcial ou que desejem adquirir conhecimentos e desenvolver capacidades empresariais para desenvolverem o seu próprio negócio na agricultura.

À semelhança do que já é feito por outras organizações, nomeadamente, pela CONFRAGI, estes agricultores serão posteriormente seleccionados, com base numa entrevista em que se avaliam o perfil e motivação.

## **5. Identificação das condições para o êxito do projecto**

Quando se elabora um dispositivo de formação é necessário ter presentes quais os factores que poderão afectar o seu êxito; é necessário controlar todas as condições de modo a garantir o êxito do projecto. Neste caso específico, consideram-se as seguintes condições:

- Compromisso da entidade promotora na divulgação da acção e na sensibilização junto dos jovens agricultores;
- Ter um público-alvo interessado em tornar-se mais empreendedor e em contribuir para o desenvolvimento local;
- Os candidatos ao curso devem apresentar pré-projectos nos temas e áreas em que pretendem desenvolver depois os projectos;
- O grupo de formação deve ser heterógeneo, para que favorecer a troca de experiências e partilha de ideias, mas devem constituir-se sub-grupos homogéneos, de acordo com o tema dos pré-projectos apresentados;
- Público-alvo com experiência ou formação inicial no sector agrícola;
- Ser uma formação apoiada pelo MADRP para que existam alguns incentivos e para que os jovens possam posteriormente aceder aos financiamentos estruturais;
- Ser prestado algum apoio técnico aos jovens agricultores que participem na formação.

## **6. Definição do âmbito temporal**

Este dispositivo de formação terá a duração de 500 horas (cerca de 5 horas por dia), o que representa cerca de 90 dias de formação, cerca de 18 semanas, 5 meses, em horário pós-laboral. Desta forma prevê-se que deve decorrer entre Março e Julho de 2009.

## **7. Resultados esperados**

- Desenvolver competências empreendedoras nos jovens agricultores, motivando-os a investirem mais na agricultura;

- Incentivar os jovens agricultores a criarem o seu próprio negócio agrícola;
- Motivar os jovens agricultores para a concepção de novas ideias e oportunidades no sector agrícola;
- Promover uma agricultura mais competitiva e empreendedora.

## II - Projecto

### 1. Definição do problema

A formação profissional contínua desenvolvida no sector agrícola não permite aos jovens agricultores adquirirem competências e conhecimentos necessários e essenciais à criação e implementação de um negócio próprio.

### 2. Apresentação do diagnóstico de necessidades

Como é definido por Isabel Guerra (2002: 129) o diagnóstico “*é o conhecimento científico dos fenómenos sociais e a capacidade de definir intervenções que atinjam as causas de fenómenos e não as suas manifestações aparentes*”. Para se realizar um projecto ou um dispositivo de formação é necessário em primeiro lugar conhecer a realidade sobre a qual queremos intervir e conhecer os problemas e necessidades existentes nesse contexto.

Com este diagnóstico de necessidades pretende-se identificar o perfil funcional dos jovens agricultores empreendedores, tendo com objectivos específicos:

- Descobrir quais são os saberes, saberes-fazer e saberes-ser que um agricultor empreendedor deve possuir;
- Perceber quais as actividades que um agricultor deve saber desempenhar para ser empreendedor e capaz de criar o seu próprio negócio ou emprego;
- Compreender qual deve ser o papel de um agricultor no contexto actual.

Assim visam utilizar-se diferentes técnicas e estratégias de investigação.

#### ☉ Revisão e análise bibliográfica:

- Formação profissional inicial e contínua de jovens agricultores;

- Diagnósticos de necessidades anteriormente realizados neste âmbito;
- Projectos e programas no sector agrícola;
- Caracterizações do sector agrícola.

☉ Entrevistas:

- Responsáveis pela formação profissional dos jovens agricultores ou representantes das principais associações e entidades do sector agrícola (CONFRAGI, AJAP, DRAPAL, DGADRL).
- 3 Jovens empresários agrícolas que frequentaram o “Curso de Empresários Agrícolas” e que possuem um projecto agrícola.
- 2 Jovens agricultores que frequentaram o “Curso de Empresários Agrícolas” e que não criaram um negócio próprio.

(Cf. Anexos)

Uma parte dos entrevistados é responsável pelas seguintes entidades: AJAP, CONFRAGI, DGADRL e DRAPAL.

Estas entrevistas foram realizadas pelo telefone, pelo que se apresenta apenas uma síntese das mesmas, em vez de uma transcrição literal do que foi dito pelos entrevistados.

As entrevistas aos jovens agricultores foram realizadas pessoalmente, pelo que se encontra em anexo a respectiva transcrição. Apenas a entrevista a um Jovem Agricultor de Famalicão e que já possui o seu negócio próprio, foi realizada por telefone, apresentando-se a sua síntese, também em anexo.

Relativamente aos restantes jovens, os dois que não possuem negócio no sector, um é de Lisboa e outro de Anadia. O primeiro não possui negócio no sector, por falta de interesse, o segundo está à espera dos apoios e financiamentos.

Os outros dois agricultores são da zona do Alentejo, Évora e Manços e possuem negócios no ramo dos cereais e pecuária.

☉ Questionários *online*:

- 7 Instituições que realizam formação profissional inicial de jovens agricultores. (Cf. Anexo I)

**a) Formação Profissional inicial realizada no sector agrícola**

Existem cerca de vinte e oito Instituições que leccionam cursos vocacionados para o sector agrícola, onze do Ensino Superior e dezassete Escolas Profissionais.

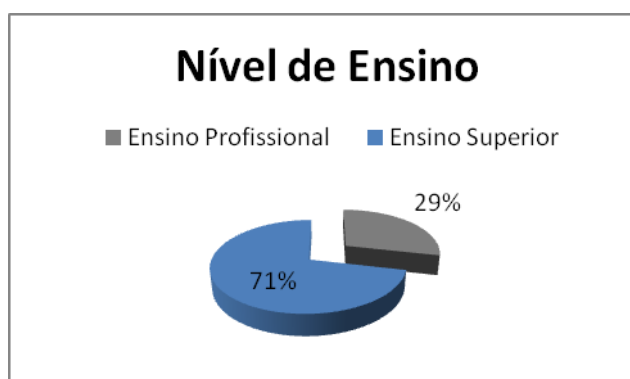
Para conhecer o perfil de agricultor que estas instituições procuram desenvolver, enviaram-se para todas um questionário *online*.

Embora o dispositivo de formação que se pretende criar vise a formação contínua, os dados que este questionário permitiu recolher, serviram para complementar a restante informação recolhida e para conhecer qual a formação de base, para quem aposta na formação inicial vocacionada para o sector agrícola.

As modalidades de resposta foram construídas de acordo com o que Luís (2004) define como sendo o perfil empreendedor, e com o perfil de agricultor definido pelas instituições inquiridas, tais como o: Instituto Politécnico de Santarém, Instituto Politécnico de Viseu, Instituto Politécnico de Viana do Castelo e Instituto Politécnico de Bragança e ainda de acordo com o perfil profissional de “operador agrícola”, presente no “Catálogo Nacional de Qualificações” elaborado pela ANQ (s/data).

O questionário elaborado pretende, por um lado, distinguir quais as actividades, competências, saberes-ser e capacidades empreendedoras que são consideradas por cada instituição como sendo importantes no contexto actual. Por outro lado, o questionário permite averiguar se cada entidade procura promover o empreendedorismo e de que modo o faz.

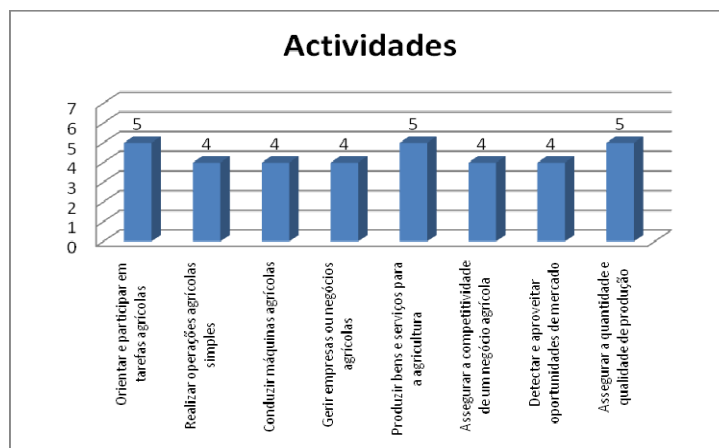
Obtiveram-se apenas sete respostas, das quais cinco eram estabelecimentos do Ensino Superior.



**Gráfico 1: Nível de Ensino**

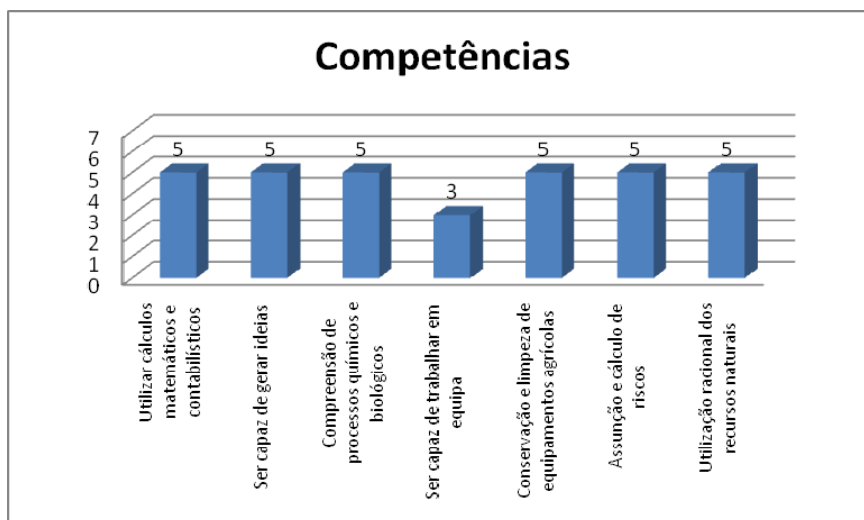
No que diz respeito às actividades, competências, saberes-ser e capacidades empreendedoras que um jovem agricultor deve possuir, foram indicadas algumas

opções e os inquiridos podiam seleccionar todas as que consideravam importantes. Mas só cinco instituições responderam a esta questão.



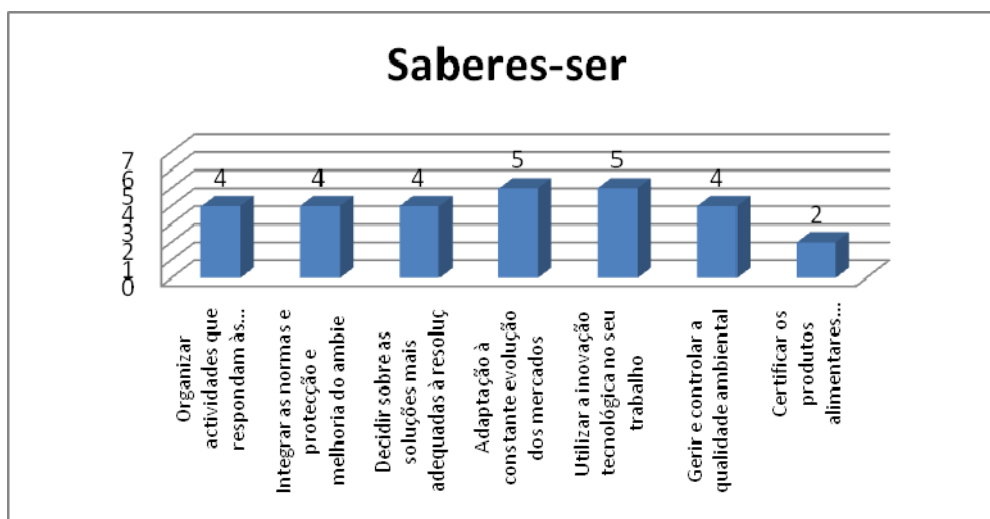
**Gráfico 2: Actividades que um agricultor deve saber executar**

Todas as actividades foram seleccionadas por pelo menos quatro instituições, mas “orientar e participar em tarefas agrícolas”, “produzir bens e serviços para a agricultura” e “assegurar a qualidade da produção agrícola” foram escolhidas por todos os inquiridos.



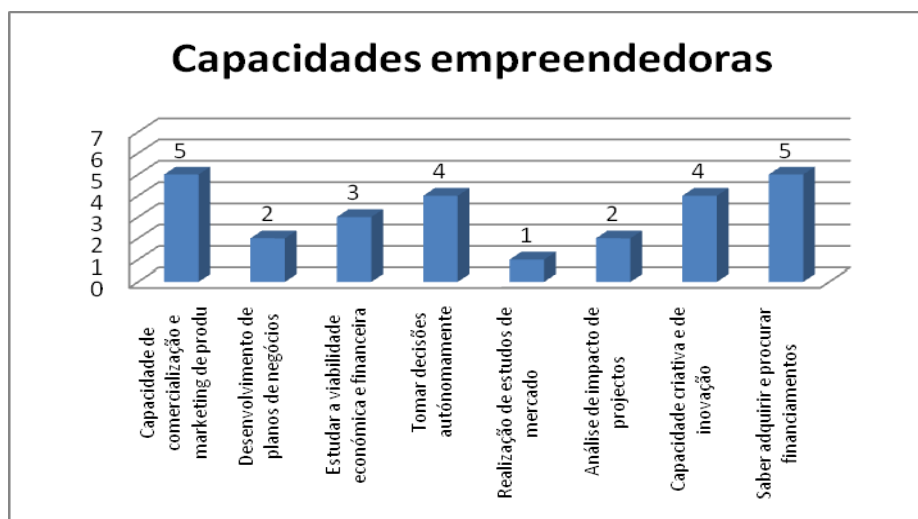
**Gráfico 3: Competências que agricultor deve possuir**

No que diz respeito às competências que um agricultor deve possuir, também só responderam cinco instituições, sendo que a menos seleccionada foi o “saber trabalhar em equipa” (3).



**Gráfico 4: Saberes-ser que um agricultor deve possuir**

Relativamente aos saberes-ser, também só cinco inquiridos responderam e a opção menos assinalada foi “certificar os produtos alimentares produzidos” (2). As modalidades de resposta mais escolhidas foram: “adaptação à constante evolução dos mercados” (5) e “utilizar a inovação tecnológica no seu trabalho” (5).



**Gráfico 5: Capacidades empreendedoras que um agricultor deve possuir**

A capacidade empreendedora menos seleccionada foi a “realização de estudos de mercado” (1) e as referenciadas por todos os questionados: “capacidade de comercialização e marketing de produtos” e “saber adquirir e procurar financiamentos”.

Quando questionados sobre se os agricultores deveriam ser empreendedores, todas as instituições (7) responderam afirmativamente.

Contudo, apenas seis afirmam promover o empreendedorismo na sua escola, tal como é representado no gráfico abaixo apresentado.





**Gráfico 6: Promoção do empreendedorismo no estabelecimento**

As instituições que responderam afirmativamente a esta questão, quando interrogadas sobre o modo como o fazem referem sobretudo, a existência de disciplinas onde se aborda o empreendedorismo e a participação e organização de alguns eventos sobre esta temática.

Das modalidades de respostas constantes neste questionário, foram propositadamente colocadas algumas mais relacionadas com o empreendedorismo, tais como: a utilização de inovação, saber gerar ideias, assunção e cálculo de riscos, assegurar a competitividade, entre outras. Assim sendo, verificou-se que no que se refere às actividades, as instituições dão maior enfoque à realização de actividades técnicas e agrícolas. Por outro lado, no que se refere às competências e saberes-ser é notória uma preocupação com algumas questões que podem e devem ser trabalhadas através da temática do empreendedorismo, tais como: capacidade de comercialização, inovação, capacidade criativa, adaptação constante à evolução dos mercados, assunção e cálculo de riscos.

#### **b) Caracterização da Formação Profissional Contínua desenvolvida no sector agrícola**

Nas entrevistas realizadas aos responsáveis pela formação profissional contínua destinada ao sector agrícola (Cf. Anexos II – VI) e aos jovens agricultores procurou-se obter dados que permitam construir um panorama geral da situação no sector (Cf. Anexos VII – XII).

Para além disso, nesta caracterização ter-se-á em conta também o “Estudo dos Programas dos Cursos de Empresários no âmbito da homologação” desenvolvido pelo MADRP e pelo IDRha em 2003.

De acordo com o entrevistado da DRAPAL, a entrada na União Europeia gerou muitas alterações na Formação Profissional contínua desenvolvida no sector agrícola. Antes da entrada na União Europeia, os cursos de curta duração eram muito técnicos e não existiam programas de formação globais. Depois de Portugal entrar para a União Europeia começaram a realizar-se cursos de longa duração (600 horas) para jovens empresários agrícolas, para quem se queria instalar no sector e ter acesso aos fundos estruturais, só disponibilizados a partir dessa época. (Cf. Anexo VI)

Os cursos para empresários agrícolas foram mais tarde reduzidos para 500 horas e realizados por associações e entidades do sector agrícola que são acreditadas pelo MADRP e que homologam as acções de formação se estas respeitarem e cumprirem as condições definidas e legisladas. (MADRP, 2003). São estas entidades (CONFRAGI, AJAP, CNJ, entre outras) que realizam o levantamento de necessidades de formação. Segundo a responsável da CONFRAGI, este levantamento de necessidades de formação é feito junto dos agricultores, dirigentes e técnicos das cooperativas agrícolas. Por outro lado, o representante da DRAPAL menciona que os jovens agricultores que manifestaram algum interesse em realizar formação para empresários agrícolas são entrevistados com o intuito de definir perfil do jovem agricultor. (Cf. Anexos IV e VI).

Os planos de formação são desenvolvidos de acordo com as necessidades apresentadas pelos agricultores e focam temáticas muito diversas, componentes mais técnicas e vocacionadas para as práticas agrícolas. Além destas existem ainda as formações para jovens empresários agrícolas, que são obrigatórias para quem queira criar um negócio próprio no sector e aceder ao financiamento pelos fundos estruturais (MADRP, 2003).

Também o representante da AJAP confirma que os temas são seleccionados de acordo com os formandos a que se destinam e o contexto em que se inserem e a representante da CONFRAGI, refere que é dada mais liberdade à entidade, precisamente, na escolha dos temas específicos. (Cf. Anexos III e IV).

Contudo, o jovem agricultor de Famalicão e o de Lisboa têm uma opinião contrária. O jovem agricultor de Famalicão considera que os conteúdos abordados não estão desajustados do contexto e do tema do projecto que cada formando quer realizar, o que na sua opinião faz pouco sentido e o jovem agricultor de Lisboa refere que “*Havia muita «palha» ...havia muita necessidade de meter «palha» ali no meio*”.

De acordo com o responsável da DGADRL, a formação profissional destina-se a dois públicos diferentes: os que têm e os que não têm experiência profissional. Sendo que as formações para públicos que não têm experiência profissional têm uma maior duração. (Cf. Anexo V).

Os cursos para empresários agrícolas visam: melhorar a capacidade de gestão dos jovens agricultores; *“melhorar a competência técnica e competitiva da empresa agrícola”*; ensinar novas técnicas e tecnologias produtivas; auxiliar os formandos a assumirem conscientemente o seu papel enquanto agentes de mudança. Estes cursos têm a duração de 800 horas, quando se destinam a pessoas sem experiência profissional e de 500 horas quando se trata de agricultores e jovens agricultores com experiência profissional. (MADRP, 2003).

O tronco comum tem 350 horas e é constituído por seis áreas em que se abordam as seguintes temáticas: formação geral, agricultura geral, mecanização agrícola, contabilidade agrícola e gestão da empresa agrícola. (*ibidem*)

O tronco específico possui 150 horas e foca temas mais técnicos, relacionados com o contexto em que a formação é realizada e com as actividades agrícolas que aí são desenvolvidas. (*id*)

Na opinião do entrevistado de Évora a formação realizada ajudou a instalar-se *“em termos só de papéis, aquela informação é importante para quem não está inserida no ramo porque para quem já está, não vai adiantar muito”* e reforça a ideia dizendo *“Quem não ‘tava ligado ao ramo saiu minimamente preparado”*. (Cf. Anexo IX).

A metodologia utilizada nestas formações assenta: no método expositivo demonstrativo, em estudos de caso, trabalhos individuais e de grupo e visitas de estudo. (MADRP, 2003). O curso é constituído, metade por uma componente teórica, metade por uma componente prática. Contudo, a componente prática corresponde, apenas, à realização de trabalhos em sala de aula. (Responsável da AJAP – Cf. Anexo III)

O jovem agricultor de Évora manifesta uma opinião contrária: *“Aulas práticas são importantes e foram muito poucas, só tivemos 100/150 horas. Achei pouco!”*

A respeito deste aspecto, o representante da DGADRL, menciona que os cursos deveriam ser mais práticos e mais ligados ao saber-fazer, porque tal como o jovem agricultor de Famalicão menciona os cursos são demasiado teóricos e a parte prática nem sempre é adequada a cada formando. (Cf. Anexos V e XII).

Também o jovem agricultor de Manços aconselha uma maior prática: *“A prática é que conta muito nisto, por isso a prática é o mais importante.”* O entrevistado de Lisboa alerta para o mesmo aspecto, sugerindo *“Uma «coisa» muito mais prática, no sentido de explicar mais ou menos como funciona o negócio em si, eventualmente, explicar como funcionam os organismos que circulam «à volta» da actividade agrícola”*. (Cf. Anexos X e XI).

O “Estudo dos programas dos cursos de Empresários Agrícolas no âmbito da homologação” teve como público-alvo 2152 participantes nas acções de formação realizadas em 1998. Estes participantes foram inquiridos através de um questionário enviado por correio e foram obtidas 412 respostas.

A amostra analisada neste estudo é constituída por 51,8% trabalhadores agrícolas familiares e 35,1% por empresários agrícolas, trabalhadores agrícolas assalariados e outros não identificados, sendo que 43,4% dos formandos são do género feminino.

Os formandos analisados neste estudo são sobretudo jovens agricultores, isto é, com menos de 45 anos de idade (98,1%), dos quais 14,7% possui um nível de escolaridade secundário e 1,2% um nível superior. É portanto notória uma baixa escolarização da amostra de formandos apresentada.

Relativamente à situação profissional, 68% exerce a actividade há menos de 10 anos e 50% dos empresários agrícolas têm actividade profissional há menos de 5 anos.

É importante ainda verificar que nesta amostra, 45,8% dedica a totalidade do seu tempo à actividade agrícola, o que se contrapõe a um dos problemas da agricultura que é a existência de pluriactividade, isto é, os agricultores possuem muitas vezes actividades profissionais complementares, não se dedicando totalmente às explorações agrícolas.

Uma vez que o objectivo destes cursos de formação é precisamente que os jovens agricultores adquiram conhecimentos e competências que lhes permitam desenvolver o seu próprio negócio agrícola é importante notar que 69,2% dos inquiridos já apresentam o seu projecto de investimento, sendo que 90,6% o fazem após a frequência no curso.

Pode, de acordo com estes dados, depreender-se que os jovens frequentam estes cursos com o intuito de virem a desenvolver o seu negócio agrícola e que os 35,1%

empresários agrícolas recorrem a estes cursos para poderem aceder ao investimento e para terem qualificações necessárias que lhes permitam gerir eficazmente o seu negócio.

No caso dos jovens agricultores que foram entrevistados e que realizaram o “Curso de Empresário Agrícola” as suas motivações para realizar a formação variam. Alguns frequentaram-na por entretenimento, outros por motivos profissionais e outros, tal como referido neste estudo, porque queriam desenvolver o seu projecto no sector e aceder aos financiamentos.

Na avaliação feita pelos formandos ao curso de formação, a maioria considera que foi adequada às actividades que desenvolve, situando-se esta avaliação entre o “Satisfaz” e o “Excelente” e que o curso decorreu de forma Satisfatória. Como principais motivações para a participação no curso, são mencionados no “Estudo dos Programas dos Cursos de Empresários no âmbito da homologação” (MADRP, 2003) a: *“obtenção de capacidade profissional bastante para efeito de ajudas, a melhoria técnico-económica da exploração, aceder a novas oportunidades no mercado de trabalho e ser sucessor do proprietário da terra”*.

Nesse mesmo estudo é referido ainda que os formandos mencionam que recomendariam esta formação, porque possibilita *“a aquisição de novos conhecimentos e novas tecnologias e contribui para a valorização pessoal e social”*. (*ibidem*).

Apesar dos resultados positivos obtidos com a realização destes cursos são sugeridas no relatório algumas melhorias: trabalhar alguns temas específicos e dar maior ênfase ao módulo de “Associativismo Agrícola”, trabalhando a dinâmica de grupo, adequando o horário à disponibilidade dos formandos, realizando mais sessões práticas, constituindo grupos homogéneos de formandos no que se refere às actividades exercidas ou a exercer e pressupondo um acompanhamento pós-curso. (*id*).

Também neste caso, os responsáveis pela formação profissional contínua e os jovens agricultores fizeram algumas críticas e deram algumas sugestões para melhorar os cursos de formação.

O representante da AJAP chamou à atenção para o facto de os cursos decorrerem em horário laboral, o que vai contra os “princípios” da formação profissional contínua, porque impossibilita a sua articulação com a profissão exercida pelos formandos. (Cf. Anexo III).

Já o entrevistado da DGADRL menciona que a formação é demasiado longa, pouco ligada ao modelo de instalação e que há um desajustamento dos conteúdos. Na sua opinião, deviam abordar-se mais as temáticas da gestão, contabilidade, marketing e comercialização. (Cf. Anexo V).

Dois dos jovens agricultores entrevistados (de Anadia e de Manços) consideram que o curso pouca utilidade tiveram. O jovem agricultor de Anadia refere: “(...) *eu acho que os cursos nada ensinam*”. (Cf. Anexos VIII e XI).

No sentido de colmatar as falhas e lacunas detectadas, os entrevistados sugerem algumas alterações ao curso. Segundo o responsável da DGADRL era essencial existir mais apoio técnico e orientação para que os jovens agricultores pudessem identificar novas oportunidades e ideias e o entrevistado da DRAPAL acrescenta a isso a ideia de haver um tutor que acompanhasse os jovens no terreno. (Cf. Anexos V e VI).

No que diz respeito ao funcionamento da própria formação, o jovem agricultor de Famalicão sugere que se estruturam os grupos de formação de modo a que sejam mais homogéneos e que os conteúdos abordados sejam adequados aos temas e contextos dos projectos que cada jovem agricultor pretende realizar. Para além disso, sugere ainda que exista uma componente prática em que formandos possam explorar o terreno em que se querem instalar e o jovem agricultor de Évora acrescenta a esta ideia: “*ter uma herdade onde se pode depois aplicar a parte teórica*.” (Cf. Anexo XII).

### **c) Caracterização dos Jovens Agricultores**

Nas entrevistas realizadas também se pediu que caracterizassem os jovens agricultores.

A população de Jovens Agricultores divide-se, na opinião do responsável da AJAP, essencialmente em três grupos: o jovem cuja família tem explorações agrícolas e que acaba por se ocupar da sua gestão; pessoas com licenciaturas específicas para trabalhar o sector agrícola e que possuem melhor preparação para se instalarem no sector, embora tenham muitas vezes poucos meios e recursos para o fazer e por último, aqueles que, por estarem desempregados ou possuírem terrenos agrícolas querem desenvolver o seu negócio no sector, mas que não possuem experiência, nem formação para o fazer.

Também o entrevistado da DGADRL distingue os jovens agricultores em três grupos, um que designa como o jovem genuíno que sabe bem o que quer e quer criar um negócio agrícola, outros que querem instalar-se no sector apenas por motivos económicos e financeiros e o jovem cuja família tem explorações agrícolas e que decide dar continuidade ao projecto de família. (Cf. Anexo V).

Relativamente à instalação dos jovens agricultores, o responsável pela formação profissional contínua desenvolvida pela DGADRL, menciona que o que está estabelecido por lei é que os jovens já deveriam ter uma formação profissional suficiente para se poderem instalar no sector, isto é, cursos de nível 3 ou 4 ou 5 na área agrícola ou escolar mais formação profissional agrícola. Contudo, mesmo possuindo a formação recomendada, 50% não consegue implementar o seu próprio negócio, porque encontram inúmeros obstáculos e dificuldades que nem sempre conseguem ultrapassar.

No que diz respeito às dificuldades de instalação todos os entrevistados mencionaram algumas.

O representante da AJAP chama à atenção para a pouca abertura dos mercados e pouca valorização dos produtos agrícolas e considera ainda insuficiente o apoio que é prestado pelo Estado e pelas associações agrícolas. (Cf. III)

O jovem agricultor de Anadia menciona: *“Existem muitas dificuldades. É tudo muito caro e muitas vezes não há apoio ou acesso a eles.”* Também o jovem agricultor de Évora comenta as dificuldades financeiras, afirma: *“Arranjar sítio para se instalarem, senão tiver ninguém da família ligado ao sector é muito difícil”*, opinião que é corroborada pela representante da CONFRAGI que acrescenta que o acesso ao financiamento é um processo muito complexo. Também o responsável da AJAP e o da DRAPAL mencionam estes aspectos, chamando à atenção para os custos dos terrenos e para as dificuldades nas partilhas de herança. (Cf. Anexos).

No seguimento desta ideia o representante pela DGADRL menciona o falhanço de alguns negócios familiares, devido à falta de inovação de quem dá continuidade aos projectos, não os adequando aos tempos em questão, nem inovando o modo de gestão e de produção. (Cf. Anexo V).

O jovem agricultor entrevistado de Lisboa dá um maior enfoque às questões de mercado e de comercialização, mencionando: *“A maior parte deles devem ter dificuldades em termos de produzir o suficiente para escoar em condições, devem sentir*

*algumas dificuldades em vender (...) [e] têm muita dificuldade em competir com outros países sem o apoio do Ministério da Agricultura.” (Cf. Anexo X).*

#### **d) Empreendedorismo no sector agrícola**

De acordo com a responsável pela formação profissional contínua da CONFRAGI, a agricultura é uma actividade mal remunerada e muito exigente porque uma pessoa tem que trabalhar muitas horas. Como tal, a profissão de agricultor não surge como uma profissão aliciante, o que é comprovado por alguma desertificação e abandono e um envelhecimento da população agrícola. Neste sentido, também o jovem agricultor de Anadia considera que a agricultura não é uma actividade bem encarada e que é uma opção para quem não descobre outras funções. (Cf. Anexo IV)

No seguimento desta mesma ideia, o jovem agricultor de Famalicão afirma que *“os jovens agricultores são pouco empreendedores e inovadores e que têm medo de arriscar”*. (Cf. Anexo XII).

Também o responsável da AJAP está de acordo com essa ideia, uma vez que na sua opinião, considera *“fundamental que os jovens agricultores sejam empreendedores no contexto actual para saberem lidar com o mercado aberto e competir nos mercados internacionais”*, defendendo que é necessário alterar as mentalidades das pessoas, preparando-as para o contexto actual. (Cf. Anexo III)

Por todas estas razões, o responsável pela formação profissional contínua da DGADRL considera que a formação profissional contínua destinada a jovens agricultores devia integrar a componente do empreendedorismo; conhecimento de casos reais (nacionais e estrangeiros); redes de empresários que lhes permitam reflectir e discutir aspectos do negócio e trocar experiências; estabelecimento de redes de jovens; sites onde pudessem estar associados para trocar informações. (Cf. Anexo V).

Na opinião dos entrevistados devem fomentar-se uma cultura empreendedora. O responsável da AJAP sugere que uma forma de promover o empreendedorismo poderá consistir em facilitar o acesso à informação, em estabelecer parcerias e em diminuir a burocracia relativamente aos processos de financiamento, opiniões que são corroboradas, respectivamente, pelos responsáveis da DRAPAL, CONFRAGI e DGADRL. (Cf. Anexos III, IV, V e VI).



O responsável pela formação profissional contínua da DGADRL foca ainda a necessidade e importância de se avaliar o que é produzido, de modo a perceber como poderá ser escoado e considera essencial que exista um enquadramento institucional (instituições/associações) que apoie e permita aos jovens agricultores reorientar os seus projectos. (Cf. Anexo V).

#### **e) Síntese**

Este diagnóstico de necessidades visava acima de tudo, identificar quais as necessidades de formação dos jovens agricultores e do sector agrícola, com base nas quais se definirá o perfil funcional dos jovens agricultores.

Para além disso, importava também perceber como eram organizados os cursos para empresários agrícolas, que vantagens e desvantagens apresentam, como colmatar as falhas existentes e melhorados.

Assim sendo, verificou-se que os jovens agricultores realizavam estas formações, sobretudo para poderem aceder aos financiamentos europeus e para se poderem instalar no sector agrícola. Tal como foi referido pelo jovem agricultor de Manços *“O curso só serviu para fazer a primeira instalação. Sem o curso não podia concorrer a projectos”* e o jovem agricultor de Anadia mencionou também: *“(...) quis participar para montar a minha empresa e para ter acesso aos financiamentos”*. (Cf. Anexo XI).

O MADRP faz uma “aposta” nestes cursos e consequentemente, nos financiamentos, para tentar minimizar a desertificação existente nas zonas rurais e diminuir o envelhecimento das populações agrícolas, tentando tornar o sector mais motivante e através dos negócios agrícolas, apelar a uma maior competitividade no mercado.

Também os entrevistados consideraram que era necessário apostar mais no empreendedorismo, incentivando a uma maior capacidade criativa e competitiva, mais inovação e menos receio do risco. De acordo com o entrevistado de Famalicão, devem ser trabalhadas e exploradas as componentes atitudinais e comportamentais, alterando a mentalidade dos agricultores e preparando-os para o contexto actual. (Cf. Anexo XII).

Apesar disso, muitas são as críticas apontadas à formação profissional contínua que é realizada no sector agrícola, nomeadamente, no que respeita à heterogeneidade do

grupo de formandos, horário laboral da formação, conteúdos desajustados do contexto e natureza dos projectos que cada formando deseja desenvolver, muito teórica, com pouco enfoque no processo de instalação, entre outras.

Para superar estas dificuldades, os entrevistados fazem algumas sugestões, tais como: realizar uma formação mais prática, que vise uma aplicação dos conhecimentos no “terreno”, com um maior enfoque em temas como: gestão, contabilidade, marketing, comercialização, modelo de instalação; dar mais apoio aos formandos na fase de instalação.

Serão tidas em conta ainda, as actividades, competências e conhecimentos que um jovem agricultor deve possuir no contexto actual e com base nos quais foi criado o perfil funcional dos jovens agricultores, que será apresentado mais à frente.

### **3. Finalidades, objectivos gerais e objectivos específicos**

Após a realização do diagnóstico e de encontradas e justificadas as necessidades de intervenção é necessário definir os objectivos a atingir, enquanto fins do projecto e intenções de intervenção. (Guerra, 2002: 163).

- **Finalidade**

Desenvolver uma cultura empreendedora no sector agrícola, em particular nos jovens agricultores.

- **Objectivos gerais:**

- Sensibilizar os jovens para a existência de novas oportunidades na agricultura;
- Despertar nos jovens agricultores o seu potencial empreendedor;
- Desenvolver nos jovens agricultores as competências necessárias para que desempenhem as actividades essenciais a um agricultor empreendedor.

- **Objectivos específicos:**

- Integrar, em cada curso de formação profissional contínua em empreendedorismo, 20 jovens agricultores.

- Prestar apoio e acompanhamento técnico na criação do negócio no sector agrícola, a 20% dos jovens agricultores participantes na formação.

#### **4. Apresentação das estratégias a utilizar**

O curso de formação que se pretende criar, uma vez que visa trabalhar uma temática específica, necessita de divulgação por parte de entidades e associações agrícolas que actuem junto dos jovens agricultores. É essencial motivar os jovens agricultores para participarem neste curso.

Para além disso e para que os objectivos deste curso possam ser atingidos é necessário ter em conta outros aspectos, tais como: estabelecer parcerias com entidades e pessoas que possam prestar consultadoria e apoio técnico aos jovens agricultores aquando a fase de implementação do seu negócio, para que os jovens agricultores que concluem o curso continuem a sentir-se acompanhados.

### **III – Programa de Formação**

#### **1. Perfil Funcional dos Jovens Agricultores**

A criação deste programa de formação tem como base o perfil funcional dos jovens agricultores definido com base no diagnóstico de necessidades realizado.

Face ao contexto actual e às necessidades formativas identificadas neste sector, um jovem empresário agrícola deve possuir um conjunto de conhecimentos, capacidades e atitudes, que lhe permitam não só dominar a parte das técnicas agrícolas do seu projecto, como tudo o que é necessário para criar o negócio e o saber gerir com sucesso. Assim sendo, esta formação abordará temáticas muito diversas que remetem para o desenvolvimento e aquisição de competências relacionadas com as três dimensões do saber: o saber-ser, o saber- fazer e o saber propriamente dito, de acordo com Le Boterf (2005: 27).

Batalha (1999: 45) define o saber como os conhecimentos necessários ao exercício de uma função; o saber-fazer consiste na capacidade ou aptidão para realizar essa função, utilizando diferentes instrumentos, métodos e técnicas e o saber-ser é

definido pelo autor como “*atitudes, comportamentos, modos de estar adequados à função e às necessidades da empresa.*” Ou seja, o saber situa-se ao nível dos conhecimentos; o saber-fazer consiste em utilizar e aplicar esses conhecimentos para agir sobre o meio; o saber-ser corresponde ao desenvolvimento global, em que o indivíduo é capaz de pensar autónoma e criticamente, reflectindo sobre o que o rodeia e emitindo juízos de valor. As competências resultam do domínio destes três saberes. Pacheco (2001: 50) define-as como “*capacidade, poder de apreciar ou resolver dado assunto (...) conjunto de conhecimento teóricos ou práticos que uma pessoa domina, de requisitos que preenche e são necessários para um dado fim*”.

Em suma, para enfrentar certas situações e resolver problemas, as pessoas têm de mobilizar conhecimentos sobre a situação, capacidades (saber-fazer e saber como fazer) e atitudes, para que consigam ser competentes, é o saber em uso, o saber em acção.

É importante notar ainda, que se pretende definir um perfil de jovem agricultor empreendedor, capaz de criar e gerir o seu negócio agrícola, enfrentando as dificuldades que possam surgir e procurando ser competitivo.

No quadro que se segue são apresentadas algumas das funções e competências que o jovem agricultor deve possuir, estando estas divididas de acordo com cada um dos níveis de saber.

<b>Funções Principais</b>	<b>Saberes</b>	<b>Competências Básicas</b>
<i>1. Definição de políticas agrícolas</i>	Saber	– Conhecer as políticas agrícolas.
	Saber-fazer	– Ser capaz de explicar o funcionamento de diferentes organismos e entidades agrícolas.
	Saber-ser	– Ser autónomo.
<i>2. Operacionalização de técnicas agrícolas básicas</i>	Saber	– Conhecer noções gerais de agricultura, pecuária e silvicultura. – Dominar conceitos de conservação da natureza e defesa do meio ambiente. – Conhecer regras de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola.
	Saber-fazer	– Ser capaz de concretizar a prática agrícola com qualidade, com respeito pela conservação da natureza e pela defesa do ambiente.

	Saber-ser	– Ter iniciativa.
3. <i>Demonstração de um espírito empreendedor</i>	Saber	– Conhecer o empreendedorismo e perceber a sua importância no contexto actual. – Conhecer o papel do empreendedorismo na agricultura.
	Saber-fazer	– Ser capaz de ser empreendedor no exercício da sua função.
	Saber-ser	– Conhecer as suas capacidades pessoais. – Ser optimista.
4. <i>Geração de ideias e identificação de oportunidades</i>	Saber	– Conhecer diferentes processos de geração de ideias.
	Saber-fazer	– Ser capaz de identificar oportunidades. – Ser capaz de desenvolver ideias criativas e inovadoras.
	Saber-ser	– Ser criativo.
5. <i>Criação de um negócio agrícola</i>	Saber	– Conhecer diferentes etapas de criação de um negócio. – Conhecer diferentes modelos de negócio.
	Saber-fazer	– Ser capaz de vender o que se produz. – Ser capaz de retirar o máximo partido dos recursos existentes. – Ser capaz de utilizar a legislação laboral. – Ser capaz de assegurar a competitividade de um negócio.
	Saber-ser	– Ser capaz de comunicar com os outros. – Ser organizado.
6. <i>Criação de parcerias</i>	Saber	– Conhecer casos empreendedores de outros países e realidades.
	Saber-fazer	– Ser capaz de aplicar as noções de associativismo agrícola.
	Saber-ser	– Ser capaz de se relacionar com os outros.
7. <i>Elaboração de um plano de marketing</i>	Saber	– Conhecer o mercado. – Conhecer noções de marketing e publicidade.
	Saber-fazer	– Ser capaz de aplicar os conceitos de marketing e publicidade nos seus negócios.

	Saber-ser	– Ser capaz de se adaptar ao mercado.
8. <i>Elaboração de um plano de negócios</i>	Saber	– Conhecer um plano de negócios e a sua importância.
	Saber-fazer	– Ser capaz de realizar o plano de negócios de um projecto. – Ser capaz de correr riscos calculados.
	Saber-ser	– Ser capaz de divulgar os seus projectos. – Ser capaz de apresentar as suas ideias.
9. <i>Realização da contabilidade de um negócio</i>	Saber	– Conhecer as noções de gestão e de contabilidade. – Ser capaz de distinguir diferentes noções financeiras.
	Saber-fazer	– Ser capaz de aplicar conhecimentos financeiros à contabilidade dos seus negócios. – Ser capaz de realizar a matriz financeira de um negócio. – Ser capaz de utilizar ferramentas de gestão. – Ser capaz de maximizar os recursos da empresa. – Ser capaz de gerir racionalmente os recursos disponíveis.
	Saber-ser	– Ser capaz de reflectir sobre os resultados. – Ter capacidade de análise crítica.
10. <i>Formulação de candidaturas de instalação</i>	Saber	– Conhecer o processo de candidatura a financiamentos. – Conhecer o modelo de instalação.
	Saber-fazer	– Ser capaz de realizar o processo de candidatura aos financiamentos. – Ser capaz de implementar o projecto de negócio agrícola.
	Saber-ser	– Ser autónomo. – Ser persistente.

## 2. Metodologia

O programa de formação proposto visa a formação em empreendedorismo de jovens agricultores, com o intuito de os preparar para a criação e gestão de negócios agrícolas. Por esta razão este é um programa que possui uma componente muito prática e que assenta numa estreita articulação entre a teoria e a prática. Contudo, como referem Aires, Cabrito, Canário e Cavaco (2002: 9): *“a questão da «transferência» das aquisições feitas no tempo e lugar do desempenho tem permanecido como problema central da formação profissional.”* Para se solucionar este problema nesta formação, deve procurar ter-se um grupo de formandos heterogéneo para que os formandos possam trocar experiências e partilhar ideias, mas devem constituir-se sub-grupos homogéneos de acordo com a temática dos projectos que cada formando quer desenvolver, que lhes permitam auxiliar-se a apoiar-se uns aos outros. Para além disso, pressupõe-se que os formandos exerçam a prática agrícola, podendo aplicar os conhecimentos adquiridos.

Lesne (1977, 31-43) define três modos de trabalho pedagógico, ou seja, percursos reais realizados pelos formadores na leitura de modos pedagógicos e cuja coerência interna é obtida pela articulação das três linhas de força: sujeito, objecto e agente, em torno da relação com o saber ou poder.

O modo de trabalho pedagógico 1 é aquele que está mais próximo da pedagogia tradicional, em que o saber e o poder são detidos pelo formador, pelo que o formando é objecto de socialização, ou seja, consiste na transmissão de saberes, valores/normas, pelo que se apoia nas exigências económico-sociais e nas condições de vida dos indivíduos e grupos sociais. (Lesne, 1977: 9-18)

O modo de trabalho pedagógico 3 é de tipo apropriativo e centrado na inserção social do indivíduo, em que o acto de formação exerce uma mediação entre o ponto de partida e o ponto de chegada da apropriação cognitiva do real. Os formandos são agentes da sua própria socialização e formação, questionando as aprendizagens com base nas situações reais da vida quotidiana (actividades profissionais e experiência social). (*ibidem*: 153-183).

Este dispositivo de formação tem por base o modo de trabalho pedagógico 2, que opera ao nível das intenções, motivos e disposições dos indivíduos, proporcionando uma aprendizagem pessoal e autónoma dos saberes, pelo que os indivíduos são sujeitos

da sua própria socialização e consequentemente da sua formação. (*id*: 237). A acção pedagógica é centrada nos formandos e consiste em agir sobre o processo de apropriação de conhecimentos, relacionados forçosamente com as estruturas sociais. Neste tipo de modo o formador já não é considerado o único depositário de saber, pelo que ocorre uma formação mútua corroborada pelas capacidades e competências de ambos. (*id*: 99-113).

Embora o modo de trabalho pedagógico 2 se oponha às pedagogias tradicionais, nem por isso se identifica com as metodologias ditas activas que são utilizadas e mais representativas do modo de trabalho pedagógico 3.

É suposto que este curso sirva de orientação para os formandos, os ajude a planear o seu futuro e a construí-lo, através da concretização de um projecto. Esta concretização só é conseguida com base numa aprendizagem pessoal dos saberes e com uma clara incidência e investimento na prática e na aplicação dos conhecimentos adquiridos.

Em suma, visa-se a preparação dos formandos para se adaptarem às novas exigências e papéis sociais, sendo capazes de se re-situarem face às mudanças no quadro de situações sociais.

De acordo com o que já foi referido, este dispositivo de formação tem por base, essencialmente, os seguintes princípios metodológicos:

- Princípio de alternância – *“o dispositivo de formação organiza-se em torno de um permanente vai e vem entre a teoria e a prática”* (Aires, Cabrito, Canário, Cavaco, 2002: 9), ou seja, embora o dispositivo apresenta uma forte componente teórica (método expositivo, seminários), os conhecimentos adquiridos poderão constantemente ser aplicados na prática e nos contextos profissionais, uma vez que todos os formandos devem exercer actividade no sector.

- Formação centrada no formando – cada formando deve construir o seu saber e conhecimento, é com base nos seus ritmos e opções que decorrerá toda a formação.

- “Learning by doing” – este dispositivo privilegia as actividades práticas, em que os formandos “aprendem fazendo”, isto é, os formandos vão desenvolvendo os seus conhecimentos e competências à medida que realizam as actividades propostas.

- Promover o associativismo – procurar-se-á estabelecer e contar com a colaboração de diferentes associações do sector agrícola, de modo a demonstrar aos



formandos o papel que este pode assumir no seu desenvolvimento profissional e no desenvolvimento dos seus negócios.

- Formação na acção – este dispositivo visa consistir num incentivo e apoio à criação de negócios no sector agrícola, como tal, ao longo da formação os formandos devem trabalhar e desenvolver os seus projectos, aplicando os conhecimentos que vão aprendendo.

Em suma, nesta formação serão utilizados diferentes métodos, tais como: método expositivo, demonstrações, trabalho colaborativo, visitas de estudo, dinâmicas de grupo e estudos de caso.

### **3. Dispositivo de Formação**

A construção deste dispositivo de formação tem por referência o Programa de Formação: “Gestores de Formação na Administração Local” (Cabrito, Canário e Cavaco, 2002) e o Programa de Formação: “Agentes de Desenvolvimento de Formação para a Administração Local” (Aires, Cabrito, Canário e Cavaco, 2002).

Para que este dispositivo atinja os objectivos a que se propõe e possa ser bem sucedido é necessário ter em atenção algumas condições:

- Só podem participar no curso pessoas que já estejam inseridas no sector agrícola e que tenham concluído o Ensino Secundário;
- Os formandos devem ser seleccionados de acordo com os pré-projectos que apresentam, de forma a constituírem-se sub-grupos homogéneos;
- A formação deve decorrer em horário pós-laboral.

#### **3.1. Organização da Formação**

Este dispositivo de formação pretende que os jovens agricultores adquiram as competências e conhecimentos essenciais à criação e implementação de um negócio, mas acredita-se que a transmissão dos conhecimentos por si só, não basta. É necessário “explicar” como se pode fazer uso desses conhecimentos e dar aos formandos oportunidade de os colocar em prática. Para além disso, deve preparar-se também as

peessoas para uma nova realidade, o que só se consegue “trabalhando” os seus comportamentos e atitudes.

Assim sendo, é essencial que exista uma verdadeira articulação entre a teoria e a prática e que esses momentos se alternem, “*de modo a ultrapassar o problema frequente do desfasamento entre o tempo e o espaço de formação e o tempo e o espaço de acção*” (Aires, Cabrito, Canário, Cavaco, 2002: 9) Esta lógica permite ainda a aplicação dos saberes adquiridos e a resolução de problemas imediatamente após a sua identificação. Neste sentido, este dispositivo é composto por três componentes distintos: teórico, teórico-prático e prático.

<b>Componente Teórica</b>		
Módulos Teóricos	<b>50%</b>	<b>250 horas</b>

<b>Componente Teórico-Prática</b>	
Módulo de Iniciação	15 horas
Seminários de Projecto	16 horas
Módulo de Projecto	80 horas
<b>22,2%</b>	<b>111 horas</b>

<b>Componente Prática</b>		
Trabalho autónomo	Actividades de Terreno	39 horas
	Actividades de Produção	100 horas
<b>27,8%</b>	<b>139 horas</b>	

## **3.2. Componentes da Formação**

### **3.2.1 Componente Teórica**

A componente teórica engloba dez módulos que visam preparar e motivar os formandos para a criação e implementação do seu negócio agrícola. Como tal, são abordados temas mais gerais da agricultura e temas associados ao empreendedorismo, gestão, contabilidade e marketing do negócio, processos de instalação no sector agrícola e aos temas específicos escolhidos pelos formandos, para área de intervenção dos seus projectos.

**Módulo 1 – Agricultura, Ambiente e Segurança**

- Noções Gerais de Agricultura, Pecuária e Silvicultura
- Influência do Clima na Agricultura
- Solo e Fertilização
- Conservação da Natureza e Defesa do Meio Ambiente
- Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho Agrícola

**Módulo 2 – Empreendedorismo no mundo actual**

- O conceito de empreendedorismo
- Características empreendedoras
- A globalização e as principais mudanças económico-sociais
- Papel do empreendedorismo no mundo e contexto actual
- Auto-avaliação empreendedora

**Módulo 3 – Identificação de oportunidades e geração de ideias**

- O papel da criatividade no empreendedorismo
- Criatividade e resolução de problemas
- Técnicas de estudo de Mercado e identificação de oportunidades
- Processos de geração de ideias

**Módulo 4 – Os negócios na Agricultura**

- A realidade agrícola actual
- Empreendedores na agricultura
- Criação de negócios na agricultura
- Gestão da Empresa Agrícola

**Módulo 5 – Parcerias e Associativismo**

- A importância do associativismo na agricultura
- As parcerias na agricultura, exemplos de outras realidades.

**Módulo 6 – O marketing e a comercialização**

- As Teorias do Marketing
- Plano de marketing: uma estratégia de comercialização

#### Módulo 7 – Contabilidade Agrícola

- Noções de Contabilidade
- Matriz financeira: como fazer?

#### Módulo 8 – Formulação de candidaturas de instalação

- O Plano de Negócios
- Financiamentos de negócios
- Projectos de instalação

Módulo 9 – Temas específicos (a escolher de acordo com os temas dos projectos que os formandos pretendem desenvolver).

- a) Alguns exemplos de conteúdos: arboreo – arbustivas, viticultura, agricultura biológica, hortícolas, queijos artesanais, pecuárias, entre outros.

### **3.2.2 Componente teórico-prática**

Esta componente visa a articulação entre a teoria e a prática e a preparação do trabalho de terreno que terá de ser desenvolvido por cada formando. Assim sendo é constituído por três módulos: módulo de iniciação, módulo de seminário e módulo de projecto.

#### **a) Módulo de iniciação I tem como objectivos:**

- Apresentar o curso de formação;
- Promover a interacção entre todos os formandos;

#### **b) Módulo de iniciação II tem como objectivos:**

- Apresentar o portfólio de todo o trabalho que será desenvolvido ao longo da formação;
- Orientar estrategicamente os formandos para a criação do seu projecto.

#### **c) Seminário**

Neste módulo pretende dar-se aos formandos a oportunidade de contactar “*in loco*” com a teoria e de terem aulas teóricas um pouco diferentes, em que poderão conhecer alguns empreendedores e empresários agrícolas com quem poderão discutir sobre empreendedorismo e questioná-los sobre as suas vivências.

#### **d) Módulo de projecto**

Este módulo consiste no desenvolvimento do projecto que todos os formandos deverão realizar ao longo da formação. Esse projecto deverá ser um projecto agrícola de instalação no sector e representará não só o culminar de todo o trabalho desenvolvido ao longo da formação, como a aplicação dos conhecimentos teóricos adquiridos e o conciliar da teoria e da prática.

Serão portanto realizadas sessões de acompanhamento do trabalho que os formandos desenvolvem em autonomia e serão abordadas e discutidas questões mais práticas.

### **3.2.3 Componente Prática**

Nesta componente os formandos terão oportunidade de aplicar os conhecimentos adquiridos na teoria, reflectir sobre os mesmos e aprender através das suas experiências e vivências no terreno. Decorrerá em alternância com a teoria e será constituída pelo trabalho autónomo (planeamento de um projecto ou negócio agrícola) e por diferentes actividades de terreno. Para além disso, os formandos podem sempre aplicar o que vão aprendendo nas práticas agrícolas que desenvolvem

O **trabalho autónomo** proporciona ao formando aprender-fazendo, ao seu ritmo de aprendizagem e usando as estratégias que considerar mais convenientes, de acordo com os seus interesses e motivações. Neste caso o trabalho autónomo poderá consistir na identificação e recolha de dados; identificação e resolução de problemas. Uma parte será dedicada às actividades de terreno (realização de mini-negócios, visitas a produções ou negócios agrícolas, contacto com empreendedores) e às actividades de produção (reflexões escritas, leituras; realização do projecto).

#### **4. Dispositivo de Pilotagem**

Para que seja possível realizar correctamente a gestão da formação (execução dos recursos humanos e físicos, financeira e técnico-pedagógica) é necessário um sistema de informação que permita controlar todo o processo desde a fase inicial e intervir sempre que seja necessário, introduzindo melhorias no processo. Só desta forma se pode assegurar a eficácia da formação.

O dispositivo de pilotagem serve para regular, orientar e acompanhar todo o processo de formação de forma a *“garantir uma gestão administrativa (registo de faltas, arquivo de documentação, selecção dos formandos e formadores), uma gestão financeira (execução financeira do projecto, pagamentos, controlo de custos), uma gestão de equipamentos (salas de formação, materiais pedagógicos) e uma gestão técnico-pedagógica”* (Aires, Cabrito, Canário e Cavaco, 2002: 10). Como tal, este dispositivo funciona em articulação com o dispositivo de avaliação, pois a avaliação que será realizada no decorrer do curso já permite obter muitas das informações necessárias.

A equipa de pilotagem deste programa é constituída pelo secretariado, pelos coordenadores e pelos orientadores de projecto. O secretariado terá a seu cargo o apoio logístico para que todos possam desempenhar as suas funções. Os formadores que leccionam os módulos teóricos e os orientadores de projecto, consequentemente, serão responsáveis pela avaliação do processo e pela avaliação pedagógica e por transmitir toda a informação à equipa de coordenação constituída pelo coordenador e pelos formadores. A equipa de coordenação é responsável por assegurar a comunicação entre os diferentes elementos, por regular o programa e por realizar a avaliação de satisfação e de impacto e consequentemente, a avaliação final.

#### **5. Dispositivo de Avaliação**

É importante medir e avaliar os resultados de um dispositivo de formação, de modo a perceber se ocorreram de facto mudanças, aquisição de conhecimentos, desenvolvimento de competências e a compreender como se pode melhorar. Assim sendo, *“A avaliação preconizada para aferir o grau de domínio das competências visadas pela formação, por parte dos participantes (...) assenta na [sua] participação activa (...) apelando à sua capacidade de reflexão e partilha, de auto e hetero-*

*avaliação e co-responsabilizando-os pela monitorização dos seus progressos.”* (Fernandes, Rafael e Romão, 2005: 28).

Avaliar é emitir um juízo de valor sobre algo, com o intuito de provocar mudanças, ou seja, modificar, alterar ou comparar para melhorar, isto porque a avaliação é feita tendo por referência um conjunto de critérios ou padrões que nos permitem situar e compreender o ‘caminho que ainda há por percorrer’. Assim, a avaliação é um sistema aberto, uma vez que não se limita ao controlo e à descrição; implica também reflexão e recolha de opiniões dos indivíduos envolvidos.

Como é referido por Fernandes (2005: 33) a *“Avaliação (...) contribui para que se «produzam» visões integradas dos elementos do sistema; ajuda a compreender os «pontos de vista» dos intervenientes (...) facilita a correcção do que foi identificado como inadequado (...)”*. Por estas razões, este dispositivo de avaliação compreende diferentes níveis e modalidades, tais como: avaliação de satisfação, avaliação do processo, avaliação pedagógica e avaliação do impacto.

## 5.1. Modalidades de Avaliação

A **avaliação de satisfação** consiste em conhecer a opinião dos formandos sobre a formação realizada, com o intuito de poder alterar e melhorar alguns aspectos como as metodologias utilizadas, organização da formação, conteúdos abordados, materiais utilizados, entre outros, ou seja, como refere Meignant (1999: 49) *“Permite avaliar o grau de satisfação dos clientes e intensificar os domínios em que devem ser introduzidas melhorias.”* Nesta modalidade serão utilizados questionários a realizar aquando o término da formação.

A **avaliação do processo** decorre ao longo de toda a formação, tem um carácter formativo, de *feedback* sobre as sessões e é realizada com o intuito de acompanhar o desenvolvimento do projecto e do trabalho que é desenvolvido, verificando a eficácia do dispositivo e podendo introduzir alterações sempre que necessário. Assim sendo, esta avaliação ocorrerá essencialmente nos módulos de preparação e de projecto e visa recolher elementos globais, tais como: qualidade, conteúdos, métodos, condições de trabalho, formadores, entre outros. Utilizar-se-ão como instrumentos para realizar este acompanhamento sobretudo observações e conversas informais com os formandos.

A **avaliação pedagógica** ou avaliação dos formandos visa compreender que conhecimentos, saber-fazer ou comportamentos adquiriram os jovens agricultores no decurso da formação e tem por isso, simultaneamente, uma natureza formativa e sumativa, isto é, consistem por um lado, em “*avaliação para as aprendizagens*” e por outro, “*avaliação das aprendizagens*”. (Fernandes, 2005: 27). No primeiro caso, esta avaliação permite ao formador compreender em que “ponto da aprendizagem” os formandos se encontram respeitando os seus ritmos, compreendendo que dificuldades é que estes possuem e reflectir sobre como as ultrapassar. No segundo caso, visa-se realizar uma súmula do que os formandos fazem ou serão capazes de fazer. Assim sendo serão utilizadas como metodologias de avaliação: portefólio e projecto.

A **avaliação do impacto** ocorre 1 ano após a concretização do curso de formação, com o intuito de identificar os efeitos que a formação teve na vida profissional dos formandos, ou seja, se estes conseguiram implementar o seu projecto e se estão a conseguir geri-lo. Em suma, pretende-se desenvolver uma apreciação sobre as vantagens e desvantagens da formação e sobre a sua operacionalização, sendo que a recolha de dados será feita através de observação e entrevistas aos formandos.



## 5.2. Esquema do Dispositivo de Avaliação

Modalidades	Avaliação da Satisfação	Avaliação do Processo	Avaliação Pedagógica	Avaliação do Impacto
Responsáveis	Coordenadores	Formadores e Orientadores	Formadores e Orientadores	Coordenadores
Participantes	Formandos	- Formadores - Formandos - Orientadores	- Formadores - Formandos	- Coordenadores - Formandos
Finalidade	Verificar o grau de satisfação dos formandos.	Gestão e Eficácia do projecto	Verificar se os objectivos pedagógicos foram atingidos.	Verificação dos efeitos, impacto e resultados da formação nos contextos profissionais dos formandos.
Momento/ Espaço	Final da Formação	Sessões de formação: início, final e durante a formação.	Sessões de formação: início, final e durante a formação.	1 ano após o final da formação.
Instrumentos Metodológicos	- Questionários	- Conversas e entrevistas informais - Reuniões periódicas	- Portfólio - Projecto	- Observações - Entrevistas
Tipo de Informação	Apreciação sobre organização, gestão, funcionamento, metodologia, formadores e conteúdos da formação.	Apreciação sobre qualidade, condições, métodos, materiais, aplicação dos formandos, etc.	Apreciação do grau de concretização dos objectivos definidos, identificação dos objectivos e competências adquiridos.	Apreciação sobre as mais-valias, operacionalização e efeitos da formação.

## **6. Planificação do Programa**

<b>Módulos</b>	<b>Intervenientes</b>	<b>Competências</b>	<b>Desenvolvimento</b>	<b>Recursos</b>	<b>Duração</b>	<b>Avaliação</b>
<b>Iniciação I (teórico-prático)</b>	Formador e Formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de compreender a importância do programa.</li> </ul>	<p>Apresentação do programa e objectivos do curso.</p> <p>Actividade de conhecimento e interacção entre os formandos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Programa da Formação</li> </ul>	7 horas	-----
<b>I Agricultura, Ambiente e Segurança</b>	Formador e Formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de aplicar os conceitos gerais de agricultura.</li> <li>– Ser capaz de conservar a natureza e defender o meio ambiente.</li> <li>– Ser capaz de reconhecer diferentes tipos de solo.</li> <li>– Ser capaz de fertilizar um solo.</li> </ul>	<p>Utilização do método expositivo para abordar temas, tais como: Influência do Clima na Agricultura, Solo e Fertilização, Conservação da Natureza e Defesa do Meio Ambiente e Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho Agrícola.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Manual da formação</li> <li>– Legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola</li> <li>– Projector</li> <li>– Computador</li> <li>– Bibliografia específica</li> </ul>	60 horas	Os formandos realizarão uma ficha formativa sobre as temáticas abordadas.
<b>Iniciação II (teórico-prático)</b>	Formador e Formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de construir o seu próprio portfólio.</li> <li>– Ser capaz de reflectir sobre as aprendizagens realizadas.</li> </ul>	<p>Apresentação do portfólio, sua estrutura e importância para o curso de formação.</p> <p>Início do desenvolvimento do portfólio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Documentação sobre portfólio</li> <li>– Dossier</li> </ul>	8 horas	Os formandos devem iniciar o seu portfólio.
<b>II Empreendedorismo no Mundo Actual</b>	Formador e Formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de compreender o papel e importância do empreendedorismo no mundo actual.</li> <li>– Ser capaz de ser empreendedor.</li> </ul>	<p>Utilização da metodologia “<i>learning by doing</i>” e do trabalho colaborativo e de grupo para realizar diversas actividades práticas e dinâmicas através das quais formandos serão sensibilizados para o</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Documentos de apoio</li> <li>– Computador</li> <li>– Projector</li> <li>– Folhas de <i>flip chart</i></li> <li>– Marcadores</li> </ul>	20 horas	No decorrer das actividades realizadas os formandos produzirão diferentes materiais que podem depois ser avaliados. O formador deve

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de trabalhar em equipa.</li> </ul>	<p>empreendedorismo e o seu papel no mundo actual.</p> <p>Os formandos realizarão o planeamento da actividade de rua, em que terão de vender um produto ou serviço, ou seja, do trabalho de terreno.</p>			também fazer um registo de observação das sessões.
<b>III</b> <b>Identificação de oportunidades e geração de ideias</b>	Formador e Formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de resolver criativamente problemas.</li> <li>– Ser capaz de efectuar pesquisa de mercado.</li> <li>– Ser capaz de identificar oportunidades.</li> <li>– Ser capaz de gerar ideias inovadoras e criativas.</li> </ul>	<p>Utilização da metodologia “<i>learning by doing</i>” e do trabalho colaborativo e de grupo para explorar a temática de identificação de oportunidades e estudo de mercado.</p> <p>Actividades dinâmicas e em equipa de exploração dos processos de geração de ideias.</p> <p>Realização de estudos de mercado.</p> <p>Análise de estudos de casos de pesquisa de mercado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Exemplos de pesquisas de mercado</li> <li>– Computadores com acesso à internet</li> </ul>	10 horas	Os formandos deverão analisar os estudos de caso e realizar um trabalho de grupo sobre pesquisa de mercado.
<b>Projecto I (teórico-prático)</b>	Formador e Formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de criar ideias para os projectos.</li> <li>– Ser capaz de realizar pesquisa de mercado sobre o projecto a desenvolver.</li> </ul>	<p>Apresentação do projecto que os formandos deverão desenvolver e apoio na pesquisa de mercado que deverão realizar para o fazer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Computadores com acesso à internet</li> </ul>	5 horas	Os formandos devem realizar uma pesquisa de mercado sobre o projecto que vão desenvolver.
<b>IV</b> <b>Os negócios na Agricultura</b>	Formador, Formandos e responsáveis pelas empresas agrícolas	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de compreender a realidade agrícola actual.</li> <li>– Ser capaz de criar um negócio agrícola.</li> <li>– Ser capaz de gerir um negócio agrícola.</li> </ul>	<p>Realização de debate sobre a realidade agrícola actual.</p> <p>Utilização do método expositivo para apresentar alguns conceitos de gestão.</p> <p>Visita de estudo a algumas empresas ou explorações agrícolas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Máquina de filmar</li> <li>– Máquina fotográfica</li> </ul>	20 horas	<p>O formador deve registar numa grelha de observação as competências evidenciadas pelos formandos.</p> <p>Os formandos devem realizar um relatório</p>

						sobre a(s) visita(s) realizada(s). 6 meses ou 1 ano após a conclusão da formação, uma equipa externa irá observar e inquirir os formandos através de entrevista, com o intuito de verificar se estes criaram o seu negócio e são capazes de o gerir.
<b>Seminário (teórico-prático)</b>	Formador, Formandos e empreendedores e empresários agrícolas	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de reconhecer diferentes características empreendedoras.</li> <li>– Ser capaz de perceber quais as competências e conhecimentos necessários para ter um negócio agrícola.</li> <li>– Ser capaz de comunicar com os outros.</li> </ul>	<p>Construção de guiões de entrevista.</p> <p>Apresentação e debate com diferentes empreendedores agrícolas.</p> <p>Conversa e entrevista a diferentes empreendedores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gravadores</li> <li>– Canetas</li> <li>– Folhas A4</li> </ul>	16 horas	<p>Avaliar-se-ão os guiões de entrevista criados pelos formandos.</p> <p>Os formandos deverão analisar a informação recolhida e realizar uma reflexão sobre a mesma para o portfólio.</p>
<b>Projecto II (teórico-prático)</b>	Formador e Formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser capaz de caracterizar o terreno agrícola em que o seu projecto se situará.</li> </ul>	<p>Exposição sobre como caracterizar o contexto, a importância dessa mesma caracterização e metodologias que poderão ser utilizadas.</p> <p>Apoio aos formandos na realização dessa mesma caracterização.</p>	-----	10 horas	A caracterização realizada por cada formando será avaliada aquando a finalização dos seus projectos.
<b>V Parcerias e</b>	Formador e Formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de se relacionar com os</li> </ul>	Utilização do método expositivo para abordar a importância do	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Televisão</li> <li>– Vídeo</li> </ul>	10 horas	Os formandos devem fazer uma pesquisa sobre

<b>Associativismo</b>		<p>outros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de estabelecer redes de contactos.</li> <li>– Ser capaz de se associar a outros empresários agrícolas.</li> </ul>	<p>associativismo na agricultura.</p> <p>Visionamento de um vídeo sobre o associativismo na agricultura em Portugal e noutros países.</p> <p>Análise em grupo de estudos de caso de associativismo noutros países.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Filme sobre associativismo em Portugal e noutros países</li> <li>– Exemplos de associativismo noutros países</li> </ul>		<p>o papel do associativismo na agricultura e realizar um trabalho sobre esse tema. Os formandos devem também elaborar uma proposta ou projecto de associativismo para a agricultura portuguesa.</p>
<b>Projecto III (teórico-prático)</b>	Formador e Formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser capaz de reflectir sobre o trabalho realizado e dificuldades sentidas.</li> </ul>	<p>O formador deverá fazer um acompanhamento da evolução dos projectos e os formandos devem apresentar as dificuldades encontradas ou dúvidas que tenham.</p>	-----	5 horas	<p>No final o projecto e portfólio serão avaliados.</p>
<b>VI Marketing e Comercialização</b>	Formador e Formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de compreender as teorias do marketing.</li> <li>– Ser capaz de comercializar os seus produtos agrícolas pelo melhor preço.</li> </ul>	<p>Utilização do método expositivo para explicitar a apresentar as diferentes teorias do marketing.</p> <p>Realização de actividades práticas e dinâmicas assentes na metodologia “<i>learning by doing</i>” que permitam aos formandos descobrir como se realiza e em que consiste um plano de marketing.</p> <p>Debate sobre a importância da comercialização agrícola e em que princípios devem assentar.</p> <p>Visionamento de um vídeo sobre a comercialização agrícola realizada noutros países.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Planos de Marketing</li> <li>– Televisão</li> <li>– Vídeo</li> <li>– Filme sobre comercialização noutros países</li> </ul>	6 horas	<p>Os formandos deverão realizar uma reflexão sobre o vídeo visionado. Os formandos deverão realizar a análise de alguns planos de marketing.</p>
<b>Projecto IV (teórico-prático)</b>	Formador e Formandos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ser capaz de aplicar as teorias do marketing nos seus projectos</li> </ul>	<p>Apoio e orientação dos formandos na elaboração dos seus planos de marketing.</p>	-----	15 horas	<p>Avaliação dos planos de marketing realizados pelos formandos.</p>

		agrícolas. – Ser capaz de elaborar o plano de marketing do seu projecto.				
<b>VII Contabilidade Agrícola</b>	Formador e Formandos	– Ser capaz de compreender diferentes conceitos financeiros. – Ser capaz de realizar a contabilidade de uma empresa agrícola.	Utilização do método expositivo para apresentar diferentes conceitos financeiros e uma matriz financeira de um negócio. Realização de exercícios de cálculo financeiro. Análise de contabilidade de algumas empresas.	– Contabilidade de algumas empresas – Exercícios de contabilidade – Computadores – Projector	15 horas	O formador deve registar as observações realizadas durante as sessões. Os formandos realizarão uma ficha formativa sobre alguns conceitos financeiros.
<b>Projecto V (teórico-prático)</b>	Formador e Formandos	– Ser capaz de aplicar diferentes conceitos financeiros. – Ser capaz de realizar uma matriz financeira para o seu projecto.	Os formandos deverão realizar a matriz financeira do seu projecto, utilizando alguns programas informáticos.	– Computadores – Projector	15 horas	No final os projectos serão avaliados.
<b>VIII Formulação de Candidaturas de Instalação</b>	Formador, Formandos, alguns financiadores e representantes do MADRP	– Ser capaz de compreender a estrutura e importância de um plano de negócios. – Ser capaz de saber onde procurar financiamentos. – Ser capaz de realizar projectos de instalação.	Realização de actividades de grupo, assentes na metodologia “ <i>learning by doing</i> ” e no trabalho colaborativo para ajudar os alunos a perceber o que é um plano de negócios, qual a sua estrutura e importância. Realização de pesquisa sobre financiamentos e processos de instalação. Utilização do método expositivo e debate para abordar a questão do financiamento e das candidaturas à instalação.	– Computadores – Projector – Planos de negócios – Documentos para instalação – Legislação sobre a instalação	15 horas	Os formandos devem realizar uma reflexão sobre este módulo onde foquem as aprendizagens realizadas, dificuldades das candidaturas e expectativas quanto à instalação no sector. Os formandos devem analisar os estudos de caso.

			Estudo de caso de diferentes planos de negócios e projectos de instalação. Conversa com financiadores e alguns representantes do MADRP.			
<b>Projecto VI (teórico-prático)</b>	Formador e Formandos	– Ser capaz de realizar o plano de negócio do seu projecto.	Realização dos planos de negócio dos projectos.	– Computadores	15 horas	Avaliação dos planos de negócio.
<b>IX Temas Específicos</b>	Formador e Formandos	– Ser capaz de se especializar num sector. – Ser capaz de aplicar os conhecimentos adquiridos ao seu negócio. – Ser capaz de produzir com qualidade.	Utilização do método expositivo para abordar um dos seguintes temas: Árboreo – Arbustivas; Viticultura; Horticolas de ar livre; Culturas Protegidas; Actividades Alternativas; Pecuária, Forragens e Pastagens; Apicultura e Queijos Artesanais. Visitas de estudo a explorações agrícolas.	– Máquina fotográfica – Máquina de Filmar	91 horas	Os formandos realizarão relatórios sobre as visitas de estudo e actividades de terreno realizadas. O formador deve realizar e registar observações durante as sessões sobre as competências evidenciadas pelos formandos.
<b>Projecto VII (teórico-prático)</b>	Formador e Formandos	– Ser capaz de concluir o seu projecto. – Ser capaz de se candidatar aos financiamentos.	O formador deve acompanhar e auxiliar os formandos na conclusão dos seus projectos e nas suas candidaturas aos financiamentos.	-----	15 horas	Na avaliação de impacto ver-se-á se os formandos se candidataram aos financiamentos.
<b>Conclusão e Avaliação do Curso</b>	Formador, Formandos e Coordenadores	– Ser capaz de reflectir sobre as aprendizagens realizadas. – Ser capaz de avaliar o curso de formação e os formandos.	Conclusão da formação. Partilha e reflexão de resultados. Realização da avaliação final.	– Questionários de avaliação aos formandos – Grelhas de avaliação	3 horas	Os formandos terão de responder a um questionário de satisfação. Os portfólios e projectos serão avaliados.

## 7. Faseamento do Programa

1º Mês	1ª Semana	Módulo de Iniciação I (MTP)	7 horas
	2ª Semana	I – Agricultura Geral (MT)	60 horas
	3ª Semana	Módulo de Iniciação II (MTP)	8 horas
	4ª Semana	II – Empreendedorismo no Mundo Actual (MT) Actividades de Terreno (MP) – Preparação e realização do mini-negócio	20 horas 10 horas
2º Mês	1ª Semana	III - Identificação de oportunidades e geração de ideias (MT)	10 horas
		Actividades de Produção (MP) – Trabalho de Grupo sobre pesquisa de mercado	10 horas
		Módulo de Projecto I (MTP)	5 horas
	2ª Semana	Actividades de Produção (MP) – Realizar a pesquisa de mercado para os projectos	10 horas
		IV – Os negócios na Agricultura (MT)	20 horas
		Seminário (MTP)	16 horas
	3ª semana	Módulo de Projecto II (MTP)	10 horas
		Actividades de Produção (MP) – Reflexão sobre visita de estudo e debate com empreendedores	14 horas
		V – Parcerias e Associativismo (MT)	10 horas
	4ª Semana	Actividades de Terreno (MP) – Visitas a associações e cooperativas agrícolas	10 horas
		Módulo de Projecto III (MTP)	5 horas
		Actividades de Produção (MP) – Realização de um projecto de associativismo para a agricultura portuguesa	10 horas
3º Mês	1ª Semana	VI – Marketing e Comercialização (MT)	6 horas
		Actividades de Terreno (MP) – Realização de estudos de mercado e investigação sobre estratégias de comercialização	19 horas
	2ª semana	Módulo de Projecto IV (MTP)	15 horas
		Actividades de Produção (MP) – Realização de um plano de Marketing	15 horas
	3ª Semana	VII – Contabilidade Agrícola (MT)	15 horas
		Módulo de Projecto V (MTP)	15 horas
	4ª Semana	VIII – Formulação de Candidaturas de Instalação (MT)	15 horas
		Actividades de Produção (MP) – Realização da contabilidade e da candidatura de instalação dos projectos	7 horas
4º Mês	1ª Semana	Módulo de Projecto VI (MTP)	15 horas
		Actividades de Produção (MP) – Elaboração dos Planos de Negócio	4 horas
		IX – Temas Específicos (MT)	8 horas
	2ª Semana	IX – Temas Específicos (MT)	75 horas
	3ª Semana		
5º Mês	1ª Semana	IX – Temas Específicos (MT)	8 horas
		Módulo de Projecto VII (MTP)	15 horas
		Actividades de Produção (MP) – Produção do portfólio e projecto	2 horas
	2ª semana	Actividades de Produção – Conclusão do portfólio e do projecto (MP)	22 horas
	3ª semana	Conclusão e Avaliação (MT)	3 horas



## 8. Orçamento Global do Dispositivo de Formação

Para realizar o orçamento global do presente dispositivo de formação tomou-se por base alguns valores de referência indicados nos seguintes documentos legislativos: ANEXO Nº1 da Portaria n.º 385-A/2003 e o Despacho Normativo n.º 42-B/2000, de 20 de Setembro.

Rubrica	Descrição	Valor
Encargos com formadores	Remuneração [331 horas]	$28,93 \times 331 = 9575,83\text{€}$
	Subsídio de Alimentação [48 dias]	$2,5 \times 48 = 120\text{€}$
	<b>Sub-total</b>	<b>9695,83€</b>
Encargos com pessoal técnico não docente	Remuneração [80 horas]	$7,5 \times 80 = 600\text{€}$
	Subsídio de Alimentação [10 dias]	$2,5 \times 10 = 25\text{€}$
	Coordenador [100 horas]	$25 \times 100 = 2500\text{€}$
	Gestor do Plano	$15 \times 50 = 750\text{€}$
	<b>Sub-total</b>	<b>3875€</b>
Encargos com preparação, desenvolvimento e acompanhamento da formação	Divulgação do curso (e-mails, cartas, 100 folhetos e 50 cartazes)	200€
	Recrutamento e selecção dos formandos	50€
	Materiais e bens duradouros (impressora, máquina fotográfica, gravador)	300€
	Materiais e bens não duradouros (papel, toner, material de secretaria, material escolar)	400€
	<b>Sub-total</b>	<b>1450€</b>
Alugueres	Aluguer da Sala	$331 \times 16,5 = 5461,5\text{€}$
	Alugueres dos meios audiovisuais	$2 \times 100 = 200\text{€}$
	Alugueres dos meios informáticos	$9 \times 30 = 270\text{€}$
	<b>Sub-total</b>	<b>7381,5€</b>
<b>TOTAL</b>		<b>20452,33€</b>

## Conclusão

*“O sistema educativo tem, de facto, um papel essencial na transmissão de conhecimentos, qualificações e aptidões aos profissionais do futuro, no que diz respeito à aquisição de ferramentas para responder com eficácia às novas exigências do mercado de trabalho, desde que assegure a criação de uma «cultura de iniciativa». Despertando boas práticas potenciadoras e encorajadoras de criatividade, em detrimento de um mero processo de reprodução passiva de informações, com o propósito de remover obstáculos que a construção do futuro profissional suporta.”*

(Barros, 2001)

O contexto actual está marcado pelo fenómeno da globalização em que, cada vez mais, é necessário trabalhar para um contexto global e procurar acompanhar as constantes mudanças económicas e sociais. Como tal, deste fenómeno decorre um aumento da concorrência de mercado, onde para se conseguir estar em vantagem e em lugar de destaque, é necessário conseguir marcar a diferença, inovar, oferecer às pessoas algo novo e distinguirmo-nos do que já existe.

Para além disso, outro aspecto que marca os tempos modernos, sobretudo, em Portugal, é o crescente aumento do desemprego, dos empregos precários e a extinção progressiva de empregos para toda a vida. Assim sendo, o empreendedorismo pode surgir como forma de ultrapassar e enfrentar esta realidade e como modo de melhorar e favorecer o crescimento económico do País, criando novas oportunidades no mercado, gerando riqueza e postos de trabalho, desenvolvendo a sociedade, a tecnologia e a educação. Como refere Schumpeter (1939) *“o empreendedor é aquele que destrói a ordem económica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais”*. (Bernardes de Oliveira, 2005: 39).

É de acordo com esta perspectiva que considero que o empreendedorismo é essencial, para que Portugal possa acompanhar a evolução e os processos que acontecem noutros países, alterando as mentalidades, as organizações e criando uma cultura empreendedora que preparará melhor os cidadãos para este contexto actual. Como tal, por que não trabalhar o empreendedorismo através da formação profissional contínua? Uma vez que o papel da formação profissional deve ser um *“ agente de*

*mudança fundamental no processo de ajustamento das qualificações profissionais e das competências dos indivíduos, às exigências da sociedade e constitui (...) uma medida estratégica capaz de potenciar transformações económicas, por via das pressões do mercado de trabalho sobre a economia” (Batalha, 1999: 45)*

E sendo a agricultura uma das actividades económicas que carece de rápidas mudanças e reorganizações não fará sentido apostar numa solução moderna e inovadora e criar um dispositivo de formação que torne os jovens agricultores mais empreendedores e mais motivados para o desenvolvimento do sector agrícola e dos contextos em que estão inseridos?

A concepção de empreendedorismo que considero ser importante desenvolver, não é apenas o empreendedorismo enquanto criação de negócios, mas sim, enquanto postura e atitude perante a vida. Desenvolvendo projectos, procurando concretizar sonhos, estando motivados para trabalhar o desenvolvimento local e agrícola, aceitando os riscos e consequências das suas decisões e enfrentando obstáculos sem desistir dos objectivos.

Como tal, o que se pretendia com este trabalho era precisamente criar um dispositivo de formação que solucionasse um problema que havia sido detectado pela CNJ, instituição que realiza cursos de formação profissional contínua para jovens agricultores.

Esse problema era o seguinte: *“A formação profissional contínua desenvolvida no sector agrícola, não permite aos jovens agricultores adquirirem competências e conhecimentos necessários e essenciais à criação e implementação de um negócio próprio.”*

Assim sendo, procurou-se através de um levantamento de necessidades, realizado junto das entidades responsáveis pela formação profissional realizada no sector agrícola e junto dos jovens agricultores que participaram nos cursos para empresários agrícolas, perceber quais as suas necessidades de formação, o que se devia fazer de modo diferente e o que se podia melhorar, para que os participantes nestas formações fossem efectivamente capazes de criar os seus negócios no sector agrícola.

O dispositivo de formação foi, efectivamente, concebido para solucionar os problemas detectados e para responder às necessidades identificadas e acredita-se que por uma série de factores, este dispositivo dará aos formandos, mais condições de se

instalarem no sector. Contudo, não pode afirmar-se que todos os que participem nesta formação irão realizar o seu próprio negócio. Por outro lado certo é, que terão outra motivação, outra vontade e outra noção do contexto actual, estarão mais preparados e serão mais capazes de o fazer, conhecendo os riscos e tendo os conhecimentos para pôr em prática os seus planos.

Contudo, como refere Perrenoud (2001):

*“A transferência de conhecimentos não é automática, adquire-se pelo exercício e por uma prática reflexiva, nas situações que permitem mobilizar, transpor e combinar os saberes (...) a mobilização exercita-se nas situações complexas, que obrigam a colocar o problema antes de o resolver, a determinar os conhecimentos pertinentes em função da situação, a extrapolar ou tapar vazios”*

É por essa mesma razão que nesta formação, a prática será privilegiada, os formandos terão oportunidade de testarem e aplicarem os seus conhecimentos no terreno e em sala de aula, não serão apenas meros receptores de conhecimento, terão sim, oportunidade de aprenderem por si mesmos, de “aprenderem fazendo”, de aprenderem ao seu ritmo, desenvolvendo novos comportamentos e competências e descobrindo o seu próprio potencial e capacidades.

Acredita-se que esta será sim, uma boa forma de desenvolver as competências exigíveis a um jovem agricultor que deseja ter um negócio próprio no sector agrícola ou contribuir para o desenvolvimento da agricultura do seu país.

Para terminar é preciso notar que este é apenas um projecto, onde são definidas as condições e o modo de colocar em prática a formação, mas por onde se deveria começar para implementar este curso? Em primeiro lugar deveria definir-se um grupo de trabalho do qual fizessem parte especialistas de diferentes áreas, de modo a criarem-se os conteúdos que devem ser ministrados na formação e os materiais pedagógicos. Depois deviam seleccionar-se formadores, divulgar-se a formação, entrevistar os formandos e analisar os seus pré-projectos, para definir um grupo de formação heterogéneo privilegiando a partilha de ideias e experiências e constituir sub-grupos homogéneos, de acordo com os temas dos projectos que cada formando quer realizar, depois, poder-se-ia então colocar em prática este curso.

## Bibliografia

- Acúrcio, M. (coord.) (2005). *O Empreendedorismo na Escola*. Belo Horizonte: Artmed/Rede Pitágoras.
- Aires, R.; Cabrito, B.; Canário, R. e Cavaco, C. (2002). *Programa de Formação*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- AJAP (2006). Inovação e Empreendedorismo no Espaço Rural. *Jovens Agricultores*. Lisboa: AJAP.
- AJAP (2007). *Que Futuro para os Jovens na Agricultura Portuguesa*. Lisboa: AJAP.
- Alves, N. (1999). Modos de aprendizagem e evolução da formação profissional em Portugal. Lopes, H. (coord.). *As modalidades de empresa que aprende e empresa qualificante*. Lisboa: OEFP.
- Baron, R. e Shane, S. (2005). Entrepreneurship: A Field, na Activity, and a Way of Life. *Entrepreneurship: a process perspective.* China: Thomson, South-Western.
- Baêta, A.; Borges, C. e Tremblay, D. (2006). Empreendedorismo nas incubadoras: Reflexões sobre tendências actuais. *Comportamento Organizacional e Gestão, Vol. 12*. Lisboa: Ispa.
- Barros, M. (2001). Do empreendedorismo – Por uma cultura da iniciativa. Almeida, L.; Caires, S.; Gonçalves, A. e Vasconcelos, R. (2001). *Universidade para o mundo do trabalho*. Braga: Universidade do Minho.
- Batalha, C. (1999). A formação enquanto agente de mudança. *Formar*, n.º 31.
- Bernardes de Oliveira, S. (2005) *Capital de Empreendedorismo e Crescimento Económico em Portugal*. Tese de Mestrado. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Cabrito, B. (1994). *Formações em alternância: conceitos e práticas*. Lisboa: Educa.
- Cabrito, B.; Canário, R. e Cavaco, C. (2002). *Gestores de Formação na Administração Local*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Canário, R. (2000). *Educação de Adultos: Um Campo e uma Problemática*. Lisboa: Educa.

- Cardoso, J. (1973). *A Agricultura Portuguesa*. Lousã: Moraes Editores.
- Cardoso, Z. (2002). *Avaliação da formação. Glossário anotado*. Lisboa: INOFOR.
- Carvalho, A. (2006). Educação e Formação Profissional: conceitos e relações. Patrício, M. (org.) *Educação e Formação Profissional*. Porto: Porto Editora.
- Cavaco, C. (2002). Educação de adultos uma dinâmica global: entre o escolar e o experiencial. *Aprender Fora da Escola. Percursos de Formação Experiencial*. Lisboa: Educa.
- Comissão das Comunidades Europeias (2003). *Livro Verde. Espírito Empresarial na Europa*. Bruxelas: DG Empresa.
- Correia, J. A. (1997). Formação e trabalho: contributos para uma transformação dos modos de pensar na sua articulação. Canário, R. (org.). *Formação e situações de trabalho*. Porto: Porto Editora.
- Correia, J. M. (2005). Formação da experiência e experiência da formação num contexto de crise do trabalho. Canário, R. e Cabrito, B. (org.). Educação e formação de adultos. *Mutações convergências*. Lisboa: Educa.
- Cunningham, B. e Lischeron, J. (1991). Defining Entrepreneurship. *UMI Article Clearinghouse*. London: University Microfilms International.
- Dana, L. (2004). *Handbook of Research on International Entrepreneurship*. Massachussets: EE.
- Delors, J. et all (1996). *Educação: um tesouro a descobrir – Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI*. 6ª Edição; Porto: Edições Asa.
- Dias, J. (1998). Formação de activos. *Formar*, n.º 29.
- Fernandes, D. (1994). Contornos de uma Experiência de Avaliação Desenvolvida no Instituto de Inovação Educacional (1990-1993). *Boletim SPEF*, 10/11. pp. 7-32.
- Fernandes, A.; Rafael, J. e Romão, A. (2005). *Técnicas de Avaliação na Formação*. Lisboa: IEFPP.
- Fernandes, D. (2005). *Avaliação das Aprendizagens: Desafios às Teorias, Práticas e Políticas*. Lisboa: Texto Editores.

- Finger, M. & Asún, J. M. (2003). *A Educação de Adultos numa encruzilhada – Aprender a nossa saída*. Porto: Porto Editora.
- Girão, J. (s/data). *A Agricultura Portuguesa: Em Passeio Aleatório ou em Regime Estacionário?*
- Godinho, A. (s/data). *Um Manifesto ao empreendedorismo*. (encontrado em Fevereiro de 2007: <http://www.4best.pt/ptfranchising/artigos.asp?op=Ver&id=30>).
- Guerra, I. (2002). *Fundamentos e Processos de Uma Sociologia de Acção – O Planeamento em Ciências Sociais*. Estoril: Principia.
- Guimarães, S. e Many, E. (2006). *Como abordar a metodologia de trabalho de projecto*. Porto: Areal Editores.
- Hisrich, R.; Peters, M. e Shepherd, D. (2008). The nature and importance of entrepreneurship. *Entrepreneurship*. New York: McGraw Hill.
- Januário, S. (2006). *O valor do que aprendemos ao longo da vida: da experiência ao reconhecimento e certificação de competências*. Tese de Mestrado em Ciências da Educação, na área de especialização em Formação de Adultos. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Porto Alegre: Artmed.
- Le Boterf, G. (2005). *Construir as competências individuais e colectivas*. Porto: ASA Editores.
- Leiria, A.; Palma, P. e Cunha, M. (2006) O Contrato psicológico em organizações empreendedoras: Perspectivas do empreendedor e da equipa. *Comportamento Organizacional e Gestão, Vol. 12*. Lisboa: Ispa.
- Lesne, M. (1977). *Trabalho Pedagógico e Formação de Adultos. Elementos de Análise*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Liétard, B. (2001). O reconhecimento do adquirido, um novo espaço de formação?
- Carré, P. e Gaspar, P. (coord.). *Tratado das ciências e das técnicas d formação*. Lisboa: Instituto Piaget.

Luís, N. (2004). *O impacto do perfil empreendedor na Internacionalização*. Tese de Mestrado em Ciências Empresariais. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Meignant, A. (1999). *A Gestão da Formação*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Nóvoa, A. (1988). A formação tem que passar por aqui: histórias de vida no Projecto Prosalus. Nóvoa, A. e Fingers, M. (orgs). *O método (auto)biográfico e a formação*. Lisboa: Ministério da Saúde.

Pacheco, J. (2001). *Competências curriculares: as práticas ocultas nos discursos das reformas*. Minho: Universidade do Minho. (encontrado em Janeiro de 2006, em <http://www.anped.org.br/24/ts2.doc>).

Kisfalvi, V. (2002). The entrepreneur's character, life issues, and strategy making a field study. *Journal of Business Venturing*, 17. Canadá: E'cole des Hautes E' tudes Commerciales de Montre'al.

Redford, D. (2006). Entrepreneurship education in Portugal: 2004/2005 national survey. *Comportamento Organizacional e Gestão*. Vol. 12, n.º1. pp. 19-41.

Rodrigues, A. (2006). *Formar Adultos Idosos. Dinâmicas Formativas numa Universidade Sénior*. Volume I. Tese de Mestrado em Ciências da Educação, na área de especialização em Formação de Adultos. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Sahlman, W; Stevenson, H.; Roberts, M. e Bhiré, A. (1999). A Perspective of Entrepreneurship. *The Entrepreneurial Venture*. Harvard: Harvard Business School Press.

Sarkar, S. (2007). *Empreendedorismo e Inovação*. Lisboa: Escolar Editora

Tavares, C. (2000). Novas Competências para ensinar, mais caminhos para percorrer: um percurso. Marques, R. e Roldão, M. (org.) *Inovação, Currículo e Formação*. Porto: Porto Editora.

Penim, A. (2008) Formação para o empreendedorismo. *Revista Formar* nº 64. Lisboa: IIEFP.

Timmons, J. e Spinelli, S. (2007). *New Venture Creation. Entrepreneurship for the 21st Century*. New York: Mc Graw Hill.



Umbelino, A. (2006). *Dinâmicas de um Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Estudo de caso*. Tese de Mestrado em Ciências da Educação, na área de especialização em Formação de Adultos. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Veloso, L. (s/ data). *Formação de adultos activos: dinâmicas institucionais, trajectórias e projectos individuais*. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto. (consultado em Janeiro de 2007 em <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1395.pdf>).

Viana, A. (2006). *Transformar as vivências no desemprego numa perspectiva da orientação profissional na educação e formação de adultos*. Tese de Mestrado em Ciências da Educação, área de especialização em Formação de Adultos. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Wyse, M. (2006). *Teaching Entrepreneurship 101*. (s/ editora).

Vaz Portugal, A. (1985). *A Agricultura em Portugal*. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Ciências Humanas e Sociais.

### **Documentos:**

Agência Nacional para a Qualificação. (s/data). *Catálogo Nacional de Qualificações. Perfil Profissional de Operador Agrícola*.

Direcção Geral da Empresa da Comissão Europeia. (2002). *Relatório Final do Grupo de peritos – Projecto sobre a Educação e Formação para o Desenvolvimento do Espírito Empresarial no âmbito do “Procedimento Best”*.

Direcção Geral da Empresa da Comissão Europeia. (2004). *Relatório Final do Grupo de peritos – Educação e Formação para o Desenvolvimento do Espírito Empresarial. Fomentar a promoção das atitudes e competências empresariais no ensino básico e secundário*.

Comissão das Comunidades Europeias. (2007). *Documento de trabalho dos serviços da comissão Escolas para o século XXI*. Bruxelas.

GPPAA/Divisão de Planeamento e de Políticas (2002). *Agricultura Portuguesa – Principais Indicadores 2002*. Lisboa: GPPAA.

GPPAA/Divisão de Planeamento e de Políticas (2007). *Plano Nacional de Desenvolvimento Rural 2007-2013*. Lisboa: GPPAA.

INE (2007). *Portugal Agrícola 1980-2006*. Lisboa: INE.

MADRP (s/data). *A Agricultura em Mudança Perante Novos Desafios e Oportunidades*. Lisboa: MADRP

MADRP e IDRha (2003). *Estudo dos Programas dos Cursos de Empresários Agrícolas no âmbito da homologação. Avaliação do Impacte da Formação*. Lisboa: MADRP

MADRP (2005). *Orientações para uma Estratégia de Desenvolvimento Rural*. Lisboa: MADRP

MADRP (2007). *Programa de Desenvolvimento Rural (ProDer)*. Lisboa: MADRP

M.T.S.S. (2006). *Propostas de reforma para a formação profissional*. Lisboa: MTSS.

#### **Documentos Legislativos:**

Portaria n.º 385-A/2003.

Despacho Normativo n.º 42-B/2000, de 20 de Setembro.

#### **Sites consultados:**

<http://www.ajap.pt>

<http://cnjap.pt>

# Anexos

**Questionário online destinado às Instituições responsáveis pela formação profissional inicial no sector agrícolas**

**1. Nome da Instituição:**

---

**2. Nível de ensino dos cursos agrícolas leccionados:**

Ensino Profissional ☐

Ensino Superior ☐

**3. Assinale com um X as actividades que um jovem agricultor deve ser capaz de fazer no contexto actual.**

- a) Orientar e participar em tarefas agrícolas ☐
- b) Realizar operações agrícolas simples ☐
- c) Conduzir máquinas agrícolas ☐
- d) Gerir empresas ou negócios agrícolas ☐
- e) Produzir bens e serviços para a agricultura ☐
- f) Assegurar a competitividade de um negócio agrícola ☐
- g) Detectar e aproveitar oportunidades de mercado ☐
- h) Assegurar a quantidade e qualidade de produção ☐

**4. Assinale com um X as competências que um jovem agricultor deve possuir.**

- a) Utilizar cálculos matemáticos e contabilísticos ☐

- b) Ser capaz de gerar ideias ☐
- c) Compreensão de processos químicos e biológicos ☐
- d) Ser capaz de trabalhar em equipa ☐
- e) Conservação e limpeza de equipamentos agrícolas ☐
- f) Assunção e cálculo de riscos ☐
- g) Utilização racional dos recursos naturais ☐

**5. Identifique com um X os saberes-ser que um agricultor deve possuir.**

- a) Organizar actividades que respondam às solicitações ☐
- b) Integrar as normas e protecção e melhoria do ambiente ☐
- c) Decidir sobre as soluções mais adequadas à resolução de problemas ☐
- d) Adaptação à constante evolução dos mercados ☐
- e) Utilizar a inovação tecnológica no seu trabalho ☐
- f) Gerir e controlar a qualidade ambiental ☐
- g) Certificar os produtos alimentares produzidos ☐
- h) Ser criativo nas funções que desempenha ☐

**6. Assinale as capacidades empreendedoras que considera que um agricultor deve possuir no contexto actual.**

- a) Capacidade de comercialização e marketing de produtos ☐
- b) Desenvolvimento de planos de negócios ☐

- c) Estudar a viabilidade económica e financeira ☐
- d) Tomar decisões autonomamente ☐
- e) Realização de estudos de mercado ☐
- f) Análise de impacto de projectos ☐
- g) Capacidade criativa e de inovação ☐
- h) Saber adquirir e procurar financiamentos ☐

**7. Considera importante que um agricultor seja empreendedor?**

Sim ☐ Não ☐

**8. Na sua instituição procuram tornar os alunos dos cursos agrícolas mais empreendedores?**

Sim ☐ Não ☐

**9. Se sim, que temas/conteúdos trabalham?**

---

---

---

---

## Guião de uma entrevista aos responsáveis pela formação profissional contínua dos jovens agricultores

**Tema:** Criação de um dispositivo de formação em empreendedorismo para jovens agricultores.

**Objectivo geral:** Definir o perfil ideal dos jovens agricultores empreendedores.

Blocos	Objectivos específicos	Questões
<b>A</b> Legitimação da entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legitimar a entrevista;</li> <li>- Informar sobre o objectivo da entrevista;</li> <li>- Assegurar a confidencialidade da entrevista;</li> <li>- Valorizar o contributo do entrevistado.</li> </ul>	
<b>B</b> Caracterização da formação profissional desenvolvida no sector agrícola	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compreender que formação profissional é desenvolvida no sector agrícola;</li> <li>- Conhecer as metodologias utilizadas, conteúdos e temas trabalhados.</li> </ul>	1. Como caracteriza a formação profissional contínua que é desenvolvida no contexto agrícola? No que se refere a metodologias, conteúdos e temas trabalhados?
<b>C</b> Caracterização dos jovens agricultores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caracterizar a população jovem do sector agrícola;</li> <li>- Compreender porque razões os jovens têm dificuldade em criarem os seus próprios empregos ou negócios no sector agrícola;</li> <li>- Perceber quais são as actividades que um jovem agricultor deve ser capaz de desempenhar no contexto actual.</li> </ul>	<p>1. Como é que caracteriza os jovens agricultores e a sua inserção no sector?</p> <p>2. É conhecida a dificuldade dos jovens em criarem os seus próprios empregos ou negócios no sector agrícola, a seu ver porque razão é que isso acontece? E como acha que esta situação se pode alterar?</p> <p>3. Quais são e/ou quais deverão ser as actividades e competências de um jovem agricultor face ao contexto actual?</p>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificar quais os conhecimentos (saberes, saberes-fazer e saberes-ser) que um agricultor empreendedor deve possuir.</li><li>- Compreender de que forma é que o entrevistado considera que se podem tornar os jovens agricultores mais empreendedores.</li></ul>	<p>4. Na sua opinião quais os conhecimentos (saberes, saberes-fazer e saberes-ser) que um agricultor deve possuir para ser empreendedor?</p> <p>5. Como se poderão tornar os jovens agricultores mais empreendedores?</p>
<b>D</b> Fecho da entrevista	<ul style="list-style-type: none"><li>- Terminar a entrevista;</li><li>- Agradecer e valorizar a participação da entrevista.</li><li>- Manter uma vez mais a confidencialidade dos dados.</li></ul>	



## **Notas da Entrevista ao responsável pela formação profissional da Associação de Jovens Agricultores Portugueses (AJAP)**

### **1. Caracterização da Formação Profissional realizada no sector agrícola**

A maior parte da formação é financiada pela União Europeia e realizada em horário laboral, o que prejudica o acesso dos candidatos e era motivo de desagrado para os mesmos. Isto acaba por ser um contra-senso, porque a formação profissional contínua destina-se precisamente a pessoas activas, que já estão a trabalhar e que têm de conciliar a formação com o seu trabalho. Isso torna-se complicado quando o horário é laboral e claramente, desvantajoso para a realização das formações.

As formações possuem 50% de parte prática e 50% de parte teórica, mas mesmo a parte prática era realizada em sala de aula e baseava-se sobretudo em trabalhos de grupos, o que é motivo de crítica e desagrado para muitos formandos.

As formações destinam-se a empresários agrícolas e têm a duração de 500 horas, sendo que 350 correspondem a formação básica e técnica (Políticas agrícolas, cálculos numéricos, calcular evoluções) e 150 horas destinam-se à formação num tema mais específico, escolhido pela entidade formadora, de modo a adequar e relacionar-se com o perfil dos formandos e ao contexto em questão.

Os métodos utilizados são essencialmente o método expositivo e os trabalhos de grupo, focando sobretudo a vini e viticultura (sector prioritário da estratégia do país e muito importante para a economia), produção de leite e fruticultura. A selecção dos temas é feita de acordo com os formandos a que se destina e o contexto em que se insere.

Estas formações financiadas por fundos europeus, mais duradouras é que são as formações obrigatórias para quem se quer instalar no sector, o que acaba por levar a que o grupo de formandos seja muito heterogéneo.

Depois existem formações de curta duração, que trabalham temas mais específicos, como gestão, marketing e a comercialização, mas nas quais os formandos não vêm tanto interesse e para as quais não estão tão motivados. Neste sentido o responsável sugere que se tenham conteúdos e títulos da acção mais atractivos.

## **2. Caracterização dos jovens agricultores**

A população de Jovens Agricultores divide-se essencialmente em três grupos. Um primeiro em que os jovens já conhecem o sector e estão nessa área há muito tempo, através de negócios de família e que são os sucessores de gerações da família; estes têm uma escolaridade muito baixa e são pouco empreendedores, mas têm muita experiência neste campo.

Outro grupo é representado por pessoas licenciadas em áreas específicas para trabalhar o sector agrícola e que possuem melhor preparação para se instalarem no sector, embora tenham muitas vezes poucos meios e recursos para o fazer.

O terceiro e último grupo são constituídos por pessoas com uma licenciatura noutras áreas que não a agrícola e que procuram instalar-se no sector ou porque possuem terrenos bons para esta actividade ou por estarem no desemprego; são pessoas sem experiência e formação para actuar no terreno.

### **2.1. Dificuldade dos jovens em instalarem-se no sector agrícola**

As principais dificuldades devem-se à pouca abertura dos mercados e pouca valorização dos produtos agrícolas. Para além disso, existe a questão dos financiamentos que são dados aos jovens, que só são suficientes para quem já possui um terreno. O Estado confere-lhes poucos apoios e as associações de agricultores têm poucos recursos e meios para os apoiar neste campo.

Para se instalarem os jovens agricultores têm que ter acesso à terra e muitos não têm. Nalguns casos porque a terra é dos pais e só muito tarde é que podem aceder às mesmas, noutros, não possuem terras e comprá-las é muito dispendioso.

### **2.2. Sugestões de melhoria**

Melhorar os apoios para a reforma antecipada dos agricultores mais velhos que estão no sector, para que mais cedo sejam disponibilizados lugares e apoios para os mais novos e melhorar os créditos de financiamento para compras de terrenos e para parcerias dos jovens agricultores.

### **3. Actividades, competências e conhecimentos que um jovem agricultor deve possuir no contexto actual**

Cada vez mais é essencial que os jovens agricultores possuam conhecimentos amplos e diversos, que vão desde ao saber fazer cálculos; saber preparar o terreno; saber analisar as condições climáticas, saber quando, como e o que deve semear; realizar registos e tratamento de informação. Para além dos conhecimentos mais técnicos e mais directamente relacionadas com a prática agrícola, não é só necessário produzir com qualidade, mas também saber como comercializar esses produtos. Como tal, é necessário que os agricultores possuam conhecimentos de gestão e marketing e também que sejam capaz de se organizar em associações e estabelecer parcerias.

Existem inúmeras competências técnicas e específicas que um agricultor deve possuir, tais como: ser capaz de calcular a quantidade de adubo a utilizar, saber que tratamento fazer ao terreno, entre outras. Mas o jovem agricultor deve também ser sociável e saber relacionar-se com os outros para conseguir criar e desenvolver associações e parcerias; ser mais crítico, ambicioso e proactivo e saber gerir os seus negócios e projectos, para que cada vez mais possam ser designados como empresários agrícolas.

### **4. Empreendedorismo na Agricultura**

O responsável da AJAP considera fundamental que os jovens agricultores sejam empreendedores no contexto actual para saberem lidar com o mercado aberto e competir nos mercados internacionais. Contudo acha que é necessário mudar-se a mentalidade dos jovens agricultores e que isso é algo que pode levar algum tempo, porque é necessário motivar mais as pessoas para esta realidade e prepará-las para lhes fazerem frente. Deste modo, sugere que se facilite o acesso à informação (possivelmente até a partir de casa), que lhes seja dado e claramente transmitida quais são as orientações políticas e de mercado, incentivá-los a fazer parcerias e diminuir a burocracia existente relativamente aos financiamentos e aquisições de terrenos.

## **Notas da Entrevista ao responsável pela formação profissional da CONFRAGI**

### **1. Caracterização da Formação Profissional realizada no sector agrícola**

A CONFRAGI é a Confederação das Cooperativas Agrícolas e como tal, realiza o levantamento de necessidades de formação junto dos agricultores, dirigentes e técnicos, das cooperativas agrícolas. Privilegiando-se um primeiro contacto com aqueles que intervêm e conhecem bem o “terreno”. Trabalhamos de “baixo para cima”.

As formações que desenvolvemos focam sobretudo as técnicas produtivas, os requisitos ambientais, a gestão de produções agrícolas, a higiene e segurança alimentar. Depois realizamos também formações em temas mais específicos.

Os cursos para jovens agricultores, só são homologados pelo Ministério da Agricultura se obedecerem e respeitarem os critérios estabelecidos. Existe um tronco comum e é no tronco específico que existe mais flexibilidade é no tronco específico, pois corresponde aos temas mais técnicos. Como tal, só no tronco específico é que tentamos trabalhar temáticas diferentes, que tenham sido identificadas na análise de necessidades. Contudo, também isto está a ser alterado e talvez nas próximas legislações fique decidido haver mais alguma flexibilidade nos conteúdos.

### **2. Caracterização dos jovens agricultores**

#### **2.1. Dificuldade dos jovens em instalarem-se no sector agrícola**

Acredito que a dificuldade dos jovens em criarem o seu próprio emprego ou desenvolverem o seu negócio, advém fundamentalmente de três razões:

- Crise da Agricultura:
  - Actividade pouco aliciante, mal remunerada e muito exigente porque uma pessoa tem que trabalhar muitas horas;
  - Desertificação e abandono;
  - Modo errático como se olha para as políticas da agricultura;
  - Sucessivas reformas em curtos espaços de tempo;
  - Dependência do clima;

- Acesso aos financiamentos é um processo muito complexo e demorado

### **3. Actividades, competências e conhecimentos que um jovem agricultor deve possuir no contexto actual**

Muitas vezes os agricultores não têm nas suas equipas ou organização de trabalho quem os possa ajudar em conhecimentos mais técnicos, como tal é necessário que possuam conhecimentos variados desde às técnicas de cultivo e produção, gestão, comercialização, marketing, higiene e segurança no trabalho.

Deve possuir competências na área da contabilidade e orientação financeira, deve saber ler e movimentar-se no mercado, saber relacionar-se com os outros, participar activamente em associações, etc.

Um aspecto que considero essencial é que os agricultores desenvolvam a sua capacidade associativa, que sejam criadas associações, que permitam não só defender melhor os direitos e interesses dos agricultores, como também, conseguirem competir com um mercado de larga escala. Isto teria efeitos no domínio económico e no poder reivindicativo e aumentaria o contacto social.

### **4. Empreendedorismo na Agricultura**

Penso que terão de ocorrer três mudanças fulcrais:

- Dignificar a agricultura Portuguesa perante a sociedade em geral, mostrando que esta é uma actividade necessária e também muito meritória.
- Proporcionar mais condições para a vida agrícola e para o mundo rural em geral, porque normalmente as explorações agrícolas são familiares e por isso é preciso que no meio rural existam condições ao nível da saúde e da educação.
- Melhorar os apoios financeiros, os meios e recursos de apoio aos jovens agricultores.

## **Notas da Entrevista ao responsável pela formação profissional da Direcção Geral da Agricultura e do Desenvolvimento Rural de Lisboa (DGADRL)**

### **1. Caracterização da Formação Profissional realizada no sector agrícola**

A nível da formação profissional destina-se a dois públicos diferentes, os que têm e não têm experiência profissional. Para os que têm experiência existem dois tipos de formação profissional: uma promovida pelo IEFP e Ministério da Segurança Social e outra concebida pelo Ministério da Agricultura destinada a jovens agricultores activos e que costuma ter uma duração entre 500 a 800 horas.

Toda a formação tem um tronco comum de 300 horas em que se abordam temas tais como: agricultura geral, rega, botânica agrícola, associativismo, políticas agrícolas e gestão e as restantes horas são de formação mais técnica e especializada, destinada aos jovens que se pretendem instalar. Para além disso, existe também uma formação para os jovens que já estão instalados.

O que foi definido nos regulamentos é que para os jovens se instalarem no sector já deviam possuir uma formação profissional, equivalente a cursos de nível 3 ou 4 ou 5 na área agrícola ou escolar. Mas mesmo tendo esses cursos, não significa que os jovens se consigam instalar. 50% não se instalam: alguns porque não o querem fazer, outros porque não reúnem condições para o fazer.

#### **1.2. Críticas à formação:**

- Formação muito longa e organização muito complexa;
- Os jovens querem é logo instalar-se;
- Cursos deveriam ser mais práticos e mais ligados ao saber-fazer;
- Desajustamento dos conteúdos – falta de actualização (informática, componente de gestão muito fraca, grande componente de contabilidade, falta de marketing e comercialização e de negócio);
- Pouco ligada à instalação, devia relacionar-se mais com o modelo de instalação.

### **2. Caracterização dos jovens agricultores**

- Jovem genuíno – quer desenvolver o negócio, sabe o que quer;
- Jovem cuja família tem explorações agrícolas – acaba por seguir uma linha familiar, apesar de ter ou não interesse em ter um negócio seu, o que pode levar a falhanços porque mantém o mesmo modelo de gestão que já era seguido, sem quaisquer benefícios para a agricultura e para a economia portuguesa.
- Outros – que se tornam empresários apenas por motivos económicos e financeiros.

### **2.1. Dificuldade dos jovens em instalarem-se no sector agrícola**

- Pouco acompanhamento dado aos jovens, era necessário existir mais apoio técnico e orientação para que possam identificar novas oportunidades e ideias;
- Precisam de ajuda para enfrentar as dificuldades, apoiando-se em organizações que os ajudem a encarar as dificuldades e problemas;
- Encontrar um local onde possam desenvolver um projecto;
- É necessário um enquadramento institucional (instituições/associações) que os apoiem e permitam reorientar o seu projecto;
- Trabalhar mais a questão da comercialização, de modo a avaliar se o volume do que se produz é suficiente para fazer o abastecimento de um grande estabelecimento. Isto pode ser conseguido através do estabelecimento de parcerias que assegurem a qualidade e quantidade do que se produz, para se poder entrar no mercado ou se encontrar um nicho de mercado.

### **2.2. Sugestões de melhoria**

A situação também se poderia alterar através da formação, sobretudo mais assente no empreendedorismo: mais iniciativa, capacidade de arriscar, ideia, formação mais vocacionada para a criação de negócios. Por outro lado, a formação também deve focar mais a questão e importância do associativismo e o estabelecimento de parcerias, porque só assim é que o jovem se pode instalar no mercado.

### **3.1. Actividades desempenhadas por um agricultor**

Os agricultores são empresários e executores fazem um pouco de tudo e a mudança tem de ser no sentido de se apostar mais em conteúdos relacionados com a: gestão financeira e comercial; planeamento estratégico; componente empresarial; gestão dos recursos de uma lógica ambiental; segurança ambiental (que responda às necessidades de mercado e de saúde pública); retirar o máximo partido dos recursos existentes; utilização de ferramentas de gestão; capacidade de identificar oportunidades.

### **3.2. Competências essenciais de um agricultor**

Na área da gestão; saberem utilizar instrumentos de cálculo para a tomada de decisões; maximizar os recursos da empresa; gestão racional dos recursos; conjunto de atitudes que lhes permitam inovar; capacidade de procurar o conhecimento.

### **3.3. Conhecimentos que um agricultor deve possuir**

Os saberes que um agricultor deve possuir no contexto actual, são no fundo os mesmos saberes que um empreendedor deve possuir: consciência das suas capacidades pessoais; capacidade de se relacionar com os outros, de pensar e tomar atitudes; saberes da economia; gestão; saber analisar o contexto em que se inserem.

Um negócio não deve ser entendido só no seu microcosmo, deve ser compreendido no seu país e mundo, tendo uma visão estratégica (visionários).

## **4. O empreendedorismo na Agricultura**

A sua formação devia integrar a componente do empreendedorismo; conhecimento de casos reais (nacionais e estrangeiros); redes de empresários que lhes permitam reflectir e discutir aspectos do negócio e trocar experiências; estabelecimento de redes de jovens; sites onde pudessem estar associados para trocar informações.

De acordo com o Proder (2007-2013) os jovens deverão fazer formação ao longo da sua instalação, mais curta e mais cirúrgica, assentando na gestão e na componente tecnológica:

- Mais acompanhamento
- Formação na área do desenvolvimento comportamental e psicossocial e do empreendedorismo
- Comercialização



## **Notas da Entrevista ao responsável pela formação profissional da Direcção Regional da Agricultura Portuguesa do Alto Alentejo (DRAPAL)**

### **1. Caracterização da Formação Profissional realizada no sector agrícola**

Começando por um breve historial. Antes da União Europeia nós fazíamos cursos de curta duração muito técnicos: condução de máquinas agrícolas, enxertores, entre outras, a pedido das instituições ou por iniciativa do Ministério da Agricultura. Mas não haviam programas de formação globais. Depois da União Europeia é que começámos a realizar cursos de 600 horas para jovens empresários agrícolas, porque os jovens para se instalarem precisavam de ter formação profissional. Esses cursos foram depois reduzidos para 500 horas.

Os cursos que são desenvolvidos actualmente dão um grande enfoque às questões ambientais, à agricultura biológica e às boas práticas agrícolas.

A Direcção Regional de Agricultura Portuguesa do Alto Alentejo realizava cursos de formação mas de há uns anos para cá limitam-se a homologar os cursos que são feitos por entidades privadas e a analisar os planos de formação.

### **2. Caracterização dos jovens agricultores**

#### **2.1. Dificuldade dos jovens em instalarem-se no sector agrícola**

Os jovens têm dificuldade em instalar-se no sector porque os custos da terra são muito elevados. Mesmo aqueles que herdaram terrenos acabam por ter dificuldades, devido à burocracia e às partilhas de heranças.

A entrada no sector é muito complicada porque é um processo muito dispendioso, mesmo com a ajuda de familiares ou prémios de instalação.

Tínhamos criado um programa que acabou por não ter muito sucesso, que era o acesso à reforma antecipada, porque havendo agricultores mais velhos a deixar a agricultura haveria mais locais para os jovens se instalarem, mas o Proder veio pôr fim a este programa.

### **3. Actividades, conhecimentos e competências dos jovens agricultores**

Os cursos que possuíam 500 horas apresentavam um tronco comum em que se abordavam temas, tais como:

- Agricultura Geral (solo, clima, rega e drenagem, segurança e higiene do trabalho, ambiente);
- Mecanização Agrícola;
- Contabilidade e gestão de empresa agrícola;

O tronco específico representava 150 horas de formação relacionadas com o contexto e com as explorações agrícolas que os jovens possuíam.

Os jovens eram entrevistados e era nessas entrevistas que se determinava o perfil do jovem agricultor.

### **4. Empreendedorismo na Agricultura**

O contexto da agricultura não é muito favorável, porque em muitos casos os jovens adquirem explorações agrícolas dos pais e depois não inovam, nem alteram nada.

Para além disso, o Ministério da Agricultura também não presta apoio técnico aos jovens agricultores.

Era muito bom se houvesse um tutor que acompanhasse os jovens no terreno.

Existem diversas associações que apoiam os jovens na parte mais burocrática, mas depois também não lhes dão apoio e/ou consultadoria técnica.

Era necessário disponibilizar-se mais informações aos jovens para que estes inovassem ao invés de imitar e reproduzir o que os pais fazem.

## Guião de uma entrevista aos jovens agricultores

**Tema:** Criação de um dispositivo de formação em empreendedorismo para jovens agricultores.

**Objectivo geral:** Definir o perfil ideal dos jovens agricultores empreendedores.

Blocos	Objectivos específicos	Questões
<b>A</b> Legitimação da entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legitimar a entrevista;</li> <li>- Informar sobre o objectivo da entrevista;</li> <li>- Assegurar a confidencialidade da entrevista;</li> <li>- Valorizar o contributo do entrevistado.</li> </ul>	
<b>B</b> Caracterização do entrevistado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compreender que formação profissional no sector agrícola é que o entrevistado possui e em que consistiu;</li> <li>- Conhecer a opinião do formando sobre a formação profissional no sector agrícola.</li> <li>- Perceber se o entrevistado possui negócio próprio.</li> </ul>	<p>2. Como caracteriza a formação profissional contínua desenvolvida no contexto agrícola que já realizou? No que se refere a metodologias, conteúdos e temas trabalhados?</p> <p>3. Possui um negócio próprio no sector agrícola? De que modo é que a formação profissional contínua que já realizou contribuíram para o mesmo?</p>
<b>C</b> Caracterização dos jovens agricultores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caracterizar a população jovem do sector agrícola;</li> <li>- Compreender porque razões os jovens têm dificuldade em criarem os seus próprios empregos ou negócios no sector agrícola;</li> </ul>	<p>6. Como é que caracteriza os jovens agricultores e a sua inserção no sector?</p> <p>7. É conhecida a dificuldade dos jovens em criarem os seus próprios empregos ou negócios no sector agrícola, a seu ver porque razão é que isso acontece? E como acha que esta situação se pode alterar?</p> <p>8. Quais são e/ou quais deverão ser</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perceber quais são as actividades que um jovem agricultor deve ser capaz de desempenhar no contexto actual.</li> <li>- Identificar quais os conhecimentos (saberes, saberes-fazer e saberes-ser) que um agricultor empreendedor deve possuir.</li> <li>- Compreender de que forma é que o entrevistado considera que se podem tornar os jovens agricultores mais empreendedores.</li> </ul>	<p>as actividades e competências de um jovem agricultor face ao contexto actual?</p> <p>9. Na sua opinião quais os conhecimentos (saberes, saberes-fazer e saberes-ser) que um agricultor deve possuir para ser empreendedor?</p> <p>10. Como se poderão tornar os jovens agricultores mais empreendedores?</p>
<p><b>D</b></p> <p>Fecho da entrevista</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terminar a entrevista;</li> <li>- Agradecer e valorizar a participação da entrevista.</li> <li>- Manter uma vez mais a confidencialidade dos dados.</li> </ul>	

## Entrevista a um Jovem Agricultor de Anadia

E: Boa tarde, como lhe tinha explicado num contacto anterior, eu estou a realizar o mestrado em Formação de Adultos, no âmbito do qual pretendo criar um dispositivo de formação em empreendedorismo para jovens agricultores. Como tal, tenho estabelecido alguns contactos com entidades e pessoas no sector, para definir o perfil do agricultor empreendedor, com base no qual criarei o curso de formação. Assim, queria desde já agradecer-lhe a sua colaboração.

Como é que caracteriza os jovens agricultores e a sua inserção no sector agrícola?

JAA: *Existem muitas dificuldades é tudo muito caro e muitas vezes não existe apoio, ou acesso a eles.*

E: A seu ver porque é que existe essa dificuldade?

JAA: *A agricultura não é assim tão bem vista e só vai para a agricultura, quem não tem possibilidade de fazer outra coisa. Noutros países os agricultores são bem vistos.*

E: A seu ver como é que isso se podia alterar?

JAA: *Não faço ideia, penso que só com o tempo. E a meu ver, os jovens também já estão a mudar qualquer coisa. Antigamente os terrenos eram muito pequenos. É difícil encontrar um hectar todo junto. A agricultura é difícil porque os terrenos são muito pequenos. Antigamente um homem tinha cinco filhos e dividia o seu terreno por eles.*

E: Já possui o seu negócio?

JAA: *Ainda não.*

E: Qual foi a sua motivação para participar nesta formação?

JAA: *Tive conhecimento da formação por acaso, e como tinha facilidade em realizá-la, quis participar para montar a minha empresa e para ter acesso aos financiamentos.*

E: Realizou a formação em que ano?

JAA: *Em 2007.*

E: Considera a formação que realizou, útil para quando tiver um negócio?

JAA: *Acho que sim.*

E: Por exemplo, que conhecimentos poderão contribuir para o sucesso do seu negócio?

JAA: *Nós lá abrangíamos todos os aspectos. Como gerir uma empresa. Mas eu já tenho o 12º ano e por isso grande parte já conhecia. Mas para mim não foi muito útil. Aprendi algumas coisas interessantes, em termos de mecânica.*

M: Que conhecimentos é que precisa de ter neste sector agrícola? Que experiência?

JAA: *A experiência adquire-se ao longo do tempo, embora tenha de se ter uma base de início, em que eu comecei a ter desde pequeno. Por isso eu acho que os cursos nada ensinam, agora vai tudo, penso eu, de a «gente» gostar daquilo que faz, se a pessoa não tiver interesse, nem motivação nunca mais lá chegamos. Eu estou neste ramo porque gosto daquilo que faço e porque quero sempre chegar mais além.*

E: Que características acha que um agricultor deve possuir?

JAA: *Nisto da agricultura tem de se ter vontade, porque ao longo do tempo vai-se levando «mtas sapatadas», é preciso ser optimista e persistente, mas tem que se acreditar. Porque isto depende muito do tempo, das condições adversas e da instabilidade dos mercados. Porque hoje «a gente» ‘tá a fzr um cereal que ‘tá a vender bem, mas só vai colher daqui a 8 meses e aí secalhar já pode não vender ou não chegar para cobrir as despesas.*

E: Da minha parte é tudo, não sei se deseja fazer algum comentário ou se há alguma coisa que gostasse de referir. Muito obrigada pela sua colaboração.

JAL: *Eu também agradeço e desejo-lhe boa sorte no seu trabalho. Qualquer coisa em que possa ajudá-la contacte-me.*

## Entrevista a um Jovem Agricultor de Évora

E: Boa tarde, como lhe tinha explicado num contacto anterior, eu estou a realizar o mestrado em Formação de Adultos, no âmbito do qual pretendo criar um dispositivo de formação em empreendedorismo para jovens agricultores. Como tal, tenho estabelecido alguns contactos com entidades e pessoas no sector, para definir o perfil do agricultor empreendedor, com base no qual criarei o curso de formação. Assim, queria desde já agradecer-lhe a sua colaboração.

E: Em primeiro lugar, gostava de saber quando é que realizou essa formação?

JAE: *Foi em 2000.*

E: Porque é que decidiu frequentar essa formação?

JAE: *Foi por motivos familiares, toda a minha família está ligada a este sector.*

E: E conseguiu instalar-se depois no sector?

JAE: *Consegui mais tarde em 2005, não foi fácil arranjar zona onde me instalar e quando consegui, investi e consegui.*

E: Considera que a formação que frequentou o ajudou de facto a instalar-se?

JAE: *Ajudou em termos só de papéis, aquela formação é importante para quem não está inserida no ramo porque para quem já está, não vai adiantar muito.*

E: Fazendo uma caracterização da formação que realizou, olhando para os temas abordados e métodos utilizados como a caracterizaria?

JAE: *Foi tudo muito no geral, foram 800 horas durante 4 meses, e foi mto abrangente. Quem não 'tava ligado ao ramo saiu minimamente preparado, mas também não sabiam o q os ias esperar.*

E: O que achou dos conteúdos abordados? Em que é o que ajudaram?

JAE: *A parte dos projectos foi o que me ajudou mais. Saber onde podia investir onde seria mais viável, foi o mais importante k foi lá focado, pelo menos para mim.*

E: Na sua opinião o que é que deveria ter sido mais abordado?

JAE: *Aulas práticas são importantes e foram muito poucas, só tivemos 100/150 horas achei pouco.*

E: Relativamente aos jovens agricultores como caracteriza a inserção dos mesmos no sector agrícola? Que adversidades é que estes encontram?

JAE: *Arranjar sítio para se instalarem, senão tiver ninguém da família ligado ao sector é muito difícil. E depois são os apoios que foram cortados, já não há apoios como antes. E não se sabe quando é que voltam e não se sabe que apoios vão dar.*

E: E como é que acha que se podia alterar esta situação? Como é que acha que estas dificuldades podem ser ultrapassadas?

JAE: *É o Estado que tem de ter mais atenção aos agricultores. Temos um ministro que é mentiroso e que diz que investe milhões e ninguém vê nada, ou então estão muito mal distribuídos.*

E: Agora que já tem o seu próprio negócio o que acha que é necessário? Que competências é que acha que um agricultor deve possuir para “vingar” com um negócio no sector?

JAE: *Força de vontade é uma, arriscar muito, e... Não aconselho neste momento, é um sector que não dá para iniciar, nesta altura pelo menos não ... agora ‘tá muita «gente» a querer começar, e para já os que têm terra não sabem no que hão-de investir, não têm projectos nem apoios, e os outros não têm terra...*

E: E em termos de conhecimento, o que acha necessário além dos conhecimentos técnicos?

JAE: *É preciso ter conhecimentos a nível de mercado, fornecedores, onde se vai levar depois os produtos! Conhecer minimamente tudo no geral. Temos de saber fazer as coisas.*

E: Como é que caracteriza as pessoas que possuem negócios agrícolas. Como é que acha que estes negócios poderiam ser mais bem sucedidos?

JAE: *Essas são as perguntas que fazemos entre nós: “O que está mal?”...*

E: Considera os jovens agricultores, pessoas empreendedoras?

JAE: *Nesta vida para entrar neste sector é preciso arriscar, ter o espírito aventureiro, e aguentar estes tempos de crise.*

E: Como acha que se poderia tornar esta parte da população mais empreendedora?

JAE: *Haver mais incentivos aos jovens, mais apoios.*

E: Em termos de formação o que acha que deveria ser abordado, o que seria necessário para o sucesso da formação?

JAE: *Acima de tudo muitas aulas práticas e ter uma herdade onde se pode se aplicar depois a parte teórica.*

E: Mas explicar só a parte técnica ou também a questão da gestão do próprio negócio?



JAE: *Tudo, tudo porque lá no campo é que se conhece as terras, mas depois há outras vertentes que também é preciso saber: os solos etc. E depois saber aplicar na prática a teoria.*

E: E em termos de gestão do próprio negócio que conhecimentos é que acha que as pessoas devem ter. Falando de pessoas sem conhecimento no sector agrícola e que realizam esta formação?

JAE: *Primeiro saber a vertente para que quer ir, ou seja, a parte de cereais, a parte dos animais e depois aprofundar, fazendo uma formação mais específica. E acho que 400 horas serão o ideal, mesmo para pessoas que não têm nenhuma ligação à agricultura. Depois no último módulo tivemos também gestão, que eu penso que é importante para quem se quer iniciar neste sector.*

E: Portanto uma pessoa que não tivesse qualquer ligação, qualquer conhecimento na área de gestão, pensa que esse último módulo era suficiente?

JAE: *Penso que não, penso que deveria ser mais aprofundado também.*

E: Não sei, se quer acrescentar alguma coisa!? Da minha parte é tudo. Muito obrigada pela sua colaboração.

JAE: *Boa sorte no seu trabalho. Qualquer coisa em que possa ajudá-la contacte-me.*

## Entrevista a um Jovem Agricultor de Lisboa

E: Boa tarde, como lhe tinha explicado num contacto anterior, eu estou a realizar o mestrado em Formação de Adultos, no âmbito do qual pretendo criar um dispositivo de formação em empreendedorismo para jovens agricultores. Como tal, tenho estabelecido alguns contactos com entidades e pessoas no sector, para definir o perfil do agricultor empreendedor, com base no qual criarei o curso de formação. Assim, queria desde já agradecer-lhe a sua colaboração.

O que é que o motivou a realizar esta formação?

JAL: *Vou falar do meu caso, e vou falar de aspectos pessoais, foi numa altura que andava um pouco perdido, tive um tumor maligno e foi mais para me entreter do que outra coisa qualquer. De facto existiu uma possibilidade de reabilitar uma exploração agrícola, o que depois acabou por não avançar por dois motivos: primeiro, por perda de interesse, mas isso tem a ver com razões fundamentalmente familiares, e também devido as dificuldades que encontrei inicialmente, dificuldades, no sentido... penso que os departamentos do ministério da agricultura funcionam de forma absolutamente inacreditável.*

E: Muita burocracia?

JAL: *Isto veio a propósito... Agora posso-lhe contar um episódio que nós tivemos aqui relativamente a essa exploração que temos. A exploração possui uma parte de mato e o projecto a que nos entregámos é no sentido de fazer uma limpeza da mata. Esta foi entregue a uma empresa especializada. O projecto foi entregue, foi aprovado e nós avançámos com o investimento, e tem uma ideia de quanto tempo demorou a vir o retorno do Ministério da Agricultura para esse investimento inicial!?*

E: Um ano?

JAL: *Acha que algum projecto de investimento consegue ficar um ano à espera!? Nós 'tamos a falar em termos familiares que é completamente diferente, de isto ocorrer em termos empresariais. Alguma vez alguém consegue ficar à espera um ano? Quer dizer, é perfeitamente impossível! A partir daí, eu pessoalmente não tenho qualquer interesse, eu tenho projectos pessoais para além do trabalho que desenvolvo aqui, mas nenhum deles vai passar pelo Ministério da Agricultura, só em termos de autorizações. Mas voltando atrás porque é que eu me inscrevi naquilo!? Foi um irmão meu que me «melgou» para me inscrever e inscrevi-me com ele, e fizemos os dois aquilo em conjunto. Mas nós não temos qualquer ligação profissional com a agricultura. O meu irmão é advogado e eu sou gestor desta empresa mas para além disso, tou a acabar o meu curso superior de Engenharia Naval.*

E: Na altura em que fez essa formação, no seu caso e no do seu irmão, não quiseram desenvolver um negócio, mas as pessoas que fizeram a formação convosco eram pessoas que pretendiam desenvolver um negócio no sector?

JAL: *Sim, sim mas se me está a perguntar se algumas das pessoas que se formaram se instalaram, não.*

E: E porque razão!?

JAL: *Sabe que aquilo funcionava relativamente bem em termos de formação, agora é muito difícil estar a dar formação a pessoas, alguns deles com cursos superiores, outros com frequência universitária e alguns deles, quer dizer eventualmente, nem o 9º ano tinham. Torna-se complicado.*

M: Em relação às metodologias e aos temas que lá foram abordados? Pensa que se quisesse implementar um negócio, aquilo que tinha aprendido na formação era suficiente?

JAL: *Havia muita «palha»...havia muita necessidade de meter «palha» ali no meio e depois tinham grandes dificuldades em fazer avaliações porque muita «gente» não conseguia acompanhar.*

E: Se tivesse e pudesse alterar alguma coisa na formação, o que é que acha que seria necessário?

JAL: *Uma «coisa» muito mais prática, no sentido de explicar mais ou menos como funciona o negócio em si, eventualmente explicar como funcionam os organismos que circulam à volta da actividade agrícola. Nós tivemos a estudar «calhamaços» assim, da legislação da União Europeia, quer dizer, não faz sentido nenhum é que ninguém lia aquilo, quer dizer...*

E: Já me disse que é gestor, e apesar de não estar ligado a agricultura, que conhecimentos considera que um empresário agrícola deve possuir?

JAL: *Eu acho que o empresário agrícola deve possuir os mesmos conhecimentos que outro empresário, para além do negócio da agricultura deve, conhecer o mesmo que um empresário geral: como é que o negócio funciona, legislação laboral, conhecimento bancário, projectos de investimento...já nem falo em análises de risco que é mais complicado. Para além do negócio em si, devia-lhes ser explicado o funcionamento dos vários ramos da agricultura. Não tem interesse dizerem-lhes que as raízes têm denominação tal, e o caule...que já não me lembro...quer dizer, isso não tem interesse prático. O que interessava talvez explicar-lhes, é que a beterraba se plantada de tal forma, os rendimentos são estes. Este tipo de informação básica, seria assim que eu faria. Para as pessoas em geral, que precisam de se instalar 'tão-se borrifando se tem o caule ou a raiz e não sei o quê. Têm é de perceber onde vão vender, como produzem, etc. O que é que a legislação europeia interessa!? Para a maior parte das pessoas que ali estavam, qual era o interesse que aquilo tinha para elas?! Para isso, deveriam existir técnicos que dariam ajuda nas várias áreas da agricultura. Agora o que deveria ser explicado era o modelo de negócio e a forma básica de ser empresário, de resto não interessa.*

E: Então e relativamente às actividades que um empresário agrícola deve saber fazer, quais considera importantes?

JAL: *Fundamentalmente deve conhecer o negócio em si, deve ter todo o conhecimento possível e imaginário sobre o negócio que quer «montar», todo o tipo de informações úteis.*

*Eu posso-lhe contar um bocadinho. Eu ainda fiz a primeira parte do projecto de frutos silvestres, um tema onde há pouca informação. O primeiro contacto que tive com o Ministério da Agricultura, eles arranjaram-nos um documento sobre frutos silvestres. Sabe em que consistia o documento?! Eram cinco folhas A4, que foram uma complicação para adquirir porque o meu irmão chegou lá uns quinze minutos antes de fechar o departamento no Ministério da Agricultura. Eu quando olhei para aquilo desatei-me a rir à gargalhada, eram 5 folhas em que 80 % do que lá estava, eram receitas de culinária. Como é que alguém se consegue instalar assim!? Entretanto e como também tenho alguns conhecimentos, fui falar com um professor sobre este tema, mas a conversa dele era «sempre a desviar para o lado», sempre que eu fazia alguma pergunta concreta (e eu fiquei sem perceber porquê). Mas às tantas percebi passado um mês, porque recebi em casa um panfleto para ir a um congresso em que esse senhor fazia parte da organização, congresso esse a que eu não fui, mas como paguei a inscrição eles mandaram-me para casa o CD. Isto só para ter ideia como as coisas funcionam.*

E: Então e o que diria sobre as dificuldades dos jovens agricultores em instalar-se?

JAL: *Acho q têm falta de apoio... um agricultor médio, o q lhe faz falta para além da vontade de trabalhar e eles têm vontade de trabalhar é terem apoio e serem apoiados nas áreas que eles não sabem, nem têm que saber, eles não têm de saber dimensionar sistemas de rega, deveriam haver técnicos específicos que dessem esse tipo de apoio. Não têm de saber como funciona a união europeia, para eles só devia ser fundamental produzir e produzir bem, o resto devia ser fornecido pelo Ministério da Agricultura e na minha perspectiva não o fazem.*

E: E que outras dificuldades existem?

JAL: *A nível da distribuição deve ser complicado. A maior parte deles devem ter dificuldades em termos de produzir o suficiente para escoar em condições, devem sentir algumas dificuldades em vender. A maior parte deles na altura...eu lembro-me, que a dimensão média das explorações a nível nacional comparado com alguns países europeus...eles têm muita dificuldade em competir com outros países sem o apoio do Ministério da Agricultura.*

E: Pois, porque antigamente partilhavam muito as terras por causa das heranças e hoje em dia é mto difícil arranjar grandes terrenos.

JAL: *Nós ali tínhamos três ou quatro hectares produtivos, mas em termos de escala não dá para competir... O fundamental pelo qual acabei por não me instalar é porque o meu mundo é o mar e não a agricultura. Mas na altura experimentei algumas das adversidades q existem neste meio.*

E: Em termos de formação, que é o objectivo final deste mestrado, que mais sugestões me daria a nível de conteúdos, etc.?

JAL: *Em termos de conteúdos deviam «dar uma grande volta», diminuía drasticamente, e explicava o que interessava para se instalarem e para produzir. Darem-lhes mais informação e depois não é possível que nenhum jovem com vontade de trabalhar e com pouca capacidade financeira, se instale e fiquem um ano à espera que o Ministério da Agricultura se digne a dar-lhes o retorno do investimento feito. Não há ninguém q suporte isto. Portanto as pessoas necessitam de «coisas» práticas para saberem montar o negócio. Os espanhóis devem-lhes dar todos os apoios e dizer nesta zona é para produzir isto e aquilo...*

E: Da minha parte é tudo, não sei se deseja fazer algum comentário ou se há alguma coisa que gostasse de referir. Muito obrigada pela sua colaboração.

JAL: *Eu também agradeço e desejo-lhe boa sorte no seu trabalho. Qualquer coisa em que possa ajudá-la contacte-me.*

## Entrevista a um Jovem Agricultor de Manços

E: Boa tarde, como lhe tinha explicado num contacto anterior, eu estou a realizar o mestrado em Formação de Adultos, no âmbito do qual pretendo criar um dispositivo de formação em empreendedorismo para jovens agricultores. Como tal, tenho estabelecido alguns contactos com entidades e pessoas no sector, para definir o perfil do agricultor empreendedor, com base no qual criarei o curso de formação. Assim, queria desde já agradecer-lhe a sua colaboração.

O que é que o motivou a realizar esta formação?

JAM: *O curso só serviu para fazer a primeira instalação, sem o curso não podia concorrer a projectos, mas isto 'tá muito mau não há apoios, não há nada.*

E: Em termos de conteúdos, o que foi abordado nessa formação?

JAM: *Nós praticamente abordámos tudo da zona da pecuária, mas naquela altura ainda era tudo mais à base de grão, mas isto agora, seja gado, seja seara 'tá tudo mau. O curso que eu tirei foi dos longos, 600 horas mas não adianta.*

E: Como é que caracteriza ou descreve a instalação no sector agrícola?

JAM: *Ou as pessoas têm grandes «alicerces» ou então não vale a pena, meterem-se nisto, como isto está! Se não tiverem, não vale a pena. Se calhar dos que tiraram o curso comigo só meia dúzia é que se serviram do curso.*

E: E porque razão é que acha que isso acontece para além da falta de apoios?

JAM: *Não sei...*

E: Que conhecimentos é que acha que é necessário ter para entrar no sector?

JAM: *Pronto eu conhecimentos tenho desde os 14 que trabalho nisto... neste curso aprendemos a lidar com gado.*

E: E em termos de gestão?

JAM: *Tenho uma pessoa que trata disso.*

E: Mas considera que é importante quem quer entrar neste sector, ter também conhecimentos sobre Gestão?

JAM: *É importante sim.*

E: E para além dos conhecimentos técnicos do negócio e da área e desse conhecimento de gestão, o que acha também que é importante para entrar no sector actualmente?

JAM: *Ter uma grande força de vontade, se não tiver não suporta.*

E: O que se poderia fazer para ultrapassar estas dificuldades.

JAM: *A primeira ideia seria mudar o espírito do agricultor português. Ter espírito de cooperação. Se não fizermos isso não vamos a lado nenhum, os espanhóis juntam-se e são mto mais unidos do q os portugueses.*

E: Que metodologia é que na sua opinião deveria ser usada na formação dos jovens agricultores?

JAM: *A prática é que conta muito nisto, por isso a prática é o mais importante.*

E: Da minha parte é tudo, não sei se deseja fazer algum comentário ou se há alguma coisa que gostasse de referir. Muito obrigada pela sua colaboração.

JAM: *Julgo ter referido tudo o que lhe pudesse ajudar. Boa sorte no seu trabalho. Qualquer coisa em que possa ajudá-la contacte-me.*

## **Notas da Entrevista a um Jovem Agricultor de Famalicão**

### **1. Caracterização da Formação Profissional realizada no sector agrícola**

No que se refere ao “Curso de Empresário Agrícola” considera que são demasiado teóricos e que a parte prática nem sempre é adequada às necessidades dos formandos. Sugere então que se procure homogeneizar os grupos e adequar os conteúdos abordados aos temas dos projectos.

#### **1.1. Dificuldades dos jovens em instalarem-se no sector agrícola**

No sector agrícola encontram-se inúmeras dificuldades mas existem algumas possibilidades de as resolver e algumas oportunidades de nos estabelecermos apesar disso. Mas depois os apoios são muito complicados e é necessário ter uma grande força de vontade para conseguir ultrapassar esta fase.

#### **1.2. Sugestões de melhoria**

A formação não deve ser em sala de aula, embora tenha que existir uma parte técnica que é essencial. Na parte prática deve explorar-se o terreno, conhecer o “campo” em que se quer implementar o projecto, trabalhar a questão das ideias e da inovação. Adequar o projecto a cada um e ao contexto onde se pretendem instalar.

### **2. Caracterização do entrevistado**

Jovem agricultor que frequentou o “Curso de Empresários Agrícolas” em 2003 e que possui um projecto no ramo da horticultura.

É Engenheiro Agrícola mas queria realmente ter um negócio seu no sector agrícola e por isso frequentou o curso para adquirir mais competências técnicas. Considera que a licenciatura não é fundamental, mas que o ajuda a resolver determinados problemas com maior facilidade.

Esteve 2 anos para concluir o seu projecto após aceder aos financiamentos, e considera que depois desta dificuldade ultrapassada, o complicado é “avançar”.



### **3. Actividades, competências e conhecimentos que um jovem agricultor deve possuir no contexto actual**

No contexto actual um jovem agricultor deve saber onde ir buscar a informação, ter contacto com os outros, possuir boas competências técnicas na agricultura, conhecimentos na área da gestão e economia.

### **4. Empreendedorismo na Agricultura**

O jovem agricultor considera que os jovens agricultores são pouco empreendedores e inovadores e que têm medo de arriscar. Acredita por isso que a educação e a formação poderão ser uma forma de alterar a mentalidade dos portugueses, alterando a sua visão conservadora.

**Tema: Perfil dos Jovens Agricultores Empreendedores**

**Fontes:** Entrevista aos responsáveis pela formação profissional desenvolvida no sector agrícola e aos jovens agricultores que realizaram o “Curso de Jovens Empresários Agrícolas”

**Legenda:**

E1 – AJAP

E2 – CONFRAGI

E3 – DGADRL

E4 – DRAPAL

E5 – Jovem Agricultor de Famalicão

E6 – Jovem Agricultor de Lisboa

E7 – Jovem Agricultor de Évora

E8 – Jovem Agricultor de Manços

E9 – Jovem Agricultor de Anadia

Categorias	Sub-Categorias	Unidades de registo
<u>A – Formação Profissional desenvolvida no sector agrícola</u>	A1 – Caracterização Geral	<p>Antes de entrarmos para a União Europeia nós fazíamos cursos de curta duração muito técnicos: condução de máquinas agrícolas, enxertores, entre outras, a pedido das instituições ou por iniciativa do Ministério da Agricultura. (E4, p1)</p> <p>Antes da entrada para a União Europeia não havia programas de formação globais. (E4, p1)</p> <p>Depois da União Europeia é que começamos a realizar cursos de 600 horas para</p>

		<p>jovens empresários agrícolas. (E4, p1)</p> <p>A maior parte da formação é financiada pela União Europeia. (E1, p1).</p> <p>As formações financiadas por fundos europeus é que são as formações obrigatórias para quem se quer instalar no sector. (E1, p1)</p> <p>Os cursos para empresários agrícolas foram depois reduzidos para 500 horas. (E3, p1 e E4, p1)</p> <p>A formação profissional contínua destina-se precisamente a pessoas activas, que já estão a trabalhar e que têm de conciliar a formação com isso. (E1, p1)</p> <p>Existem dois tipos de formação profissional: promovida pelo IEFP e Ministério da Segurança Social e concebida pelo Ministério da Agricultura destinada a jovens agricultores activos. (E3, p1)</p> <p>Os cursos para jovens agricultores, só são homologados pelo Ministério da Agricultura se estiverem dentro de certos limites e regras definidos. (E2, p1)</p> <p>As formações possuem 50% de parte prática e 50% de parte teórica. (E1, p1).</p> <p>A formação profissional destina-se a dois públicos diferentes: os que têm e não têm experiência profissional. (E3, p1)</p> <p>O tronco comum corresponde a 350 horas - formação básica (Políticas agrícolas,</p>
--	--	--

		<p>cálculos numéricos, calcular evoluções) e em que se abordam temas tais como: agricultura geral (solo, clima, rega e drenagem, segurança e higiene do trabalho, ambiente), rega, botânica agrícola, associativismo, mecanização agrícola, contabilidade, políticas agrícolas e gestão. (E1, p1, E3, p1 e E4, p2).</p> <p>Actualmente, os cursos que são desenvolvidos dão um grande enfoque às questões ambientais: agricultura biológica e boas práticas agrícolas. (E4, p1)</p> <p>Existe um tronco comum e onde há mais flexibilidade é no tronco específico, que corresponde aos temas mais técnicos. (E2, p1)</p> <p>As restantes 150 horas destinam-se à formação mais técnica e especializada num tema mais específico relacionado com o contexto e com as explorações agrícolas para jovens que se querem instalar. (E1, p1; E3, p1 e E4, p2)</p> <p>As formações de curta duração não são tão escolhidas pelos formandos, por terem conteúdos e temas pouco atractivos. (E1, p1)</p> <p><i>Foi tudo muito no geral, foram 800 horas durante 4 meses, e foi muito abrangente.</i> (E7, p1)</p>
	<b>A2 – Críticas à formação profissional desenvolvida no sector</b>	<p>Formação muito longa e organização muito complexa e os jovens querem é logo instalar-se. (E3, p2)</p> <p>Pouco ligada à instalação, devia relacionar-se mais com o modelo de instalação.</p>

		<p>(E3, p2)</p> <p>Desajustamento dos conteúdos – falta de actualização (informática, componente de gestão muito fraca, grande componente de contabilidade, falta de marketing e comercialização e de negócio). (E3, p2)</p> <p>Cursos deveriam ser mais práticos e mais ligados ao saber-fazer. (E3, p2)</p> <p>A parte prática era realizada em sala de aula e baseava-se sobretudo em trabalhos de grupos, o que é motivo de crítica e desagrado para muitos formandos. (E1, p1).</p> <p>O facto da maior parte da formação ser realizada em horário laboral desagradava os formandos e prejudicava o seu acesso (E1, p1).</p> <p>O horário laboral é claramente desvantajoso para a realização das formações. (E1, p1).</p> <p>Cursos demasiado teóricos e que a parte prática nem sempre é adequada a cada formando. (E5, p1).</p> <p>Os grupos de formandos muito heterogéneos. (E1, p1 e E6, p2)</p> <p><i>Grandes dificuldades em fazer avaliações porque mta «gente» não conseguia acompanhar. (E6, p2).</i></p> <p><i>Aquela formação é importante para quem não está inserida no ramo porque para</i></p>
--	--	--

		<p><i>quem já está, não vai adiantar muito. (E7, p1)</i></p> <p><i>Aulas práticas são importantes e foram muito poucas, só tivemos 100/150 horas achei pouco. (E7, p1)</i></p> <p><i>O curso que eu tirei foi dos longos, 600 horas mas não adianta. (E8, p1)</i></p> <p><i>Se calhar dos que tiraram o curso comigo só meia dúzia é que se serviram do curso. (E8, p1)</i></p> <p><i>A experiência adquire-se ao longo do tempo, embora tenha de se ter uma base de início, em que eu comecei a ter desde pequeno. Por isso eu acho que nos cursos nada ensinam. (E9, p1)</i></p>
	<p><b>A3 – Papel das associações e entidades na formação desenvolvida no sector</b></p>	<p>A CONFRAGI é a Confederação das Cooperativas Agrícolas e como tal, é sempre feito um trabalho de levantamento de necessidades de formação junto das cooperativas agrícolas, a três níveis: agricultores, dirigentes e técnicos. (E2, p1)</p> <p>A CONFRAGI privilegia o primeiro contacto com aqueles que intervêm e conhecem bem o “terreno”. (E2, p1)</p> <p>As formações que desenvolvemos assentam sobretudo nas técnicas produtivas, requisitos ambientais, gestão de produções agrícolas, higiene e segurança alimentar e depois realizam-se cursos específicos para jovens agricultores. (E2, p1)</p> <p>A Direcção Regional de Agricultura Portuguesa do Alto Alentejo realizava cursos de formação mas de há uns anos para cá limitamo-nos a homologar os cursos que</p>

		<p>são feitos por entidades privadas. (E4, p1)</p> <p>Actualmente não realizamos acções, analisamos apenas os planos de formação. (E4, p1)</p> <p>Os jovens eram entrevistados e era nessas entrevistas que se determinava o perfil do jovem agricultor. (E4, p2)</p>
	<b>A4 – Metodologias, conteúdos e temáticas</b>	<p>Os métodos utilizados são essencialmente o método expositivo e os trabalhos de grupo, focando sobretudo a vini e viticultura (sector prioritário da estratégia do país e muito importante para a economia), produção de leite e fruticultura. (E1, p1).</p> <p>A selecção dos temas é feita de acordo com os formandos a que se destina e o contexto em que se insere. (E1, p1).</p> <p>O tema mais específico é escolhido pela entidade formadora, de modo a adequar e relacionar-se com o perfil dos formandos e ao contexto em questão. (E1, p1).</p> <p>Como nós queremos que os nossos cursos sejam homologados, não fazemos grandes inovações, a não ser no “tronco específico” em que procuramos trabalhar temáticas diferentes, que tenham sido identificadas na análise de necessidades. (E2, p1).</p> <p>As formações de curta duração trabalham temas mais específicos, como a gestão, o</p>

		<p>marketing e a parte comercial. (E1, p1).</p> <p>Mais apoio técnico e orientação para que possam identificar novas oportunidades e ideias. (E3, p2)</p> <p>Era muito bom se houvesse um tutor que acompanhasse os jovens no terreno. (E4, p2)</p> <p>Procurar homogeneizar os grupos de formação. (E5, p1)</p> <p>Adequar os conteúdos abordados aos temas dos projectos de formação. (E5, p1)</p> <p>Adequar o projecto a cada um e ao contexto onde se pretendem instalar. (E5, p2)</p> <p>A formação não deve ser em sala de aula, embora tenha que existir uma parte técnica que é essencial. (E5, p2)</p> <p>Na parte prática deve explorar-se o terreno, conhecer o “campo” em que se quer implementar o projecto. (E5, p2)</p> <p>Uma formação mais prática (E6, p2, E7, p2 e E8, p2).</p> <p><i>Eram abordados muitos temas e conteúdos pouco importantes.</i> (E6, p1)</p> <p><i>É terem apoio e serem apoiados nas áreas que eles não sabem, nem têm que saber</i> (E6, p3)</p>
--	--	---



		<p><i>A parte dos projectos foi o que me ajudou mais. (E7, p1)</i></p> <p><i>A nível de conteúdos...saber onde podia investir onde seria mais viável. (E7, p1)</i></p> <p><i>E acho que 400 horas serão o ideal, mesmo para pessoas que não têm nenhuma ligação à agricultura. (E7, p3)</i></p> <p><i>Ter uma herdade onde se pode se aplicar depois a parte teórica. (E7, p2)</i></p> <p><i>Nós lá abrangíamos todos os aspectos. Como gerir uma empresa. (E9, p1)</i></p> <p><i>Aprendi algumas coisas interessantes em termos de mecânica. (E9, p1)</i></p>
	<b>A5 – Motivação para realizar a formação</b>	<p><i>Foi mais para me entreter do que outra coisa qualquer. (E6, p1)</i></p> <p><i>Foi por motivos familiares, toda a minha família está ligada a este sector. (E7, p1)</i></p> <p><i>O curso só serviu para fazer a primeira instalação, sem o curso não podia concorrer a projectos. (E8, p1)</i></p> <p><i>Tive conhecimento da formação por acaso e como tinha facilidade em realizá-la e quis participar para montar a minha empresa e para ter acesso aos financiamentos. (E9, p1)</i></p>
<b><u>B – Os Jovens Agricultores</u></b>	<b>B1 – Caracterização da população de jovens agricultores</b>	<p>A população de Jovens Agricultores divide-se essencialmente em três grupos. (E1, p1).</p> <p>O jovem cuja família tem explorações agrícolas acaba por seguir uma linha</p>

		<p>familiar, em que os jovens já conhecem e estão na área há muito tempo, apesar de terem ou não interesse em ter um negócio seu. (E1, p1 e E3, p2)</p> <p>Outro grupo é composto por pessoas com licenciaturas específicas para trabalhar o sector agrícola e que possuem melhor preparação para se instalarem no sector, embora tenham muitas vezes poucos meios e recursos para o fazer. (E1, p1).</p> <p>O outro grupo é constituído por pessoas que tiram uma licenciatura numa área fora do sector agrícola e que procuram instalar-se no sector ou porque possuem terrenos bons para esta actividade ou que por estarem no desemprego tentam arranjar emprego nesta área. São pessoas sem experiência e formação para actuar no terreno. (E1, p1)</p> <p>O jovem genuíno – quer desenvolver o negócio, sabe o que quer e ou se tornam empresários ou os outros que tentam apenas por motivos económicos e financeiros. (E3, p1)</p>
	<b>B2 – Instalação dos jovens no sector agrícola</b>	<p>O que foi definido nos regulamentos é que os jovens já deveriam ter uma formação profissional suficiente para se poderem instalar no sector, isto é, cursos de nível 3 ou 4 ou 5 na área agrícola ou escolar mais formação profissional agrícola. (E3, p1)</p> <p>Mesmo tendo a formação recomendada, não significa que os jovens se consigam instalar. (E3, p1-2)</p>

		<p>50% não se instalam, alguns porque não o querem fazer, outros porque não reúnem condições para o fazer. (E3, p2)</p> <p>Para se instalarem os jovens agricultores têm que ter acesso à terra e muitos não têm, porque a terra é dos pais e só muito tarde é que podem aceder às mesmas. (E1, p1)</p> <p><i>Ou as pessoas têm grandes «alicerces» ou então não vale a pena, meterem-se nisto, como isto está! Se não tiverem, não vale a pena.</i> (E8, p1)</p>
	<b>B3 – Dificuldades de instalação no sector</b>	<p>Existência de uma ideia pré-concebida, pouca abertura dos mercados e pouca valorização dos produtos agrícolas. (E1, p1)</p> <p>O Estado confere-lhes poucos apoios e as associações de agricultores têm poucos recursos e meios para apoiar financeiramente os jovens agricultores neste campo. (E1, p1)</p> <p>Acesso aos financiamentos é um processo muito complexo e demorado. (E2, p1 e E7, p1)</p> <p>Pouco acompanhamento dado aos jovens. (E3, p2)</p> <p>Os financiamentos atribuídos aos jovens, que só são suficientes para quem já possui um terreno. (E1, p1)</p>

		<p>Dificuldade em encontrar um local onde possam desenvolver um projecto. (E3, p2)</p> <p>Os jovens têm dificuldade em instalar-se no sector porque os custos da terra são muito elevados (E1, p1 e E4, p1)</p> <p>A entrada no sector é muito complicada por ser muito dispendioso, mesmo com a ajuda de familiares ou prémios para a instalação de jovens. (E4, p1)</p> <p>Por herança também acaba por ser complicado, devido à burocracia e dificuldades que advêm das partilhas de heranças. (E4, p1)</p> <p>Os jovens ficarem com negócios de famílias pode levar a falhanços porque mantém o mesmo modelo de gestão que já era seguido, sem quaisquer benefícios para a agricultura e para a economia portuguesa. (E3, p2)</p> <p>Tínhamos criado um programa que acabou por não ter muito sucesso, que era o acesso à reforma antecipada, porque havendo agricultores mais velhos a deixar a agricultura haveria mais locais para os jovens se instalarem, mas o Proder veio pôr fim a este programa. (E4, p2)</p> <p><i>A maior parte deles devem ter dificuldades em termos de ter produzir o suficiente para escoar em condições, devem sentir algumas dificuldades em vender.</i> (E6, p3)</p> <p><i>Têm muita dificuldade em competir com outros países sem o apoio do Ministério da Agricultura.</i> (E6, p3)</p>
--	--	---

		<p><i>Arranjar sítio para se instalarem, se não tiver ninguém ligado da família ligado ao sector é muito difícil. (E7, p2)</i></p> <p><i>Não aconselho neste momento, é um sector q não dá para iniciar, nesta altura pelo menos não ... (E7, p2)</i></p> <p><i>Agora 'tá muita «gente» a querer começar, e para já os que têm terra não sabem no que hão-de investir, não têm projectos nem apoios, e os outros não têm terra... (E7, p2)</i></p> <p><i>Existem muitas dificuldades é tudo muito caro e muitas vezes não tem apoio, ou acesso a eles. (E9, p1)</i></p>
	<b>B4 – Actividades realizadas pelos jovens agricultores</b>	<p>Deve ser capaz de concretizar a prática agrícola, com qualidade, mas também saber como comercializar esses produtos. (E2, p1)</p> <p>Os agricultores são empresários e executores (o normal) fazem um pouco de tudo. (E3, p3)</p> <p>Devem saber retirar o máximo partido dos recursos existentes; utilizar ferramentas de gestão; ser capazes de identificar oportunidades. (E3, p3)</p> <p>Fazer cálculos; preparar o terreno; analisar as condições climatéricas, saber quando, como e o que deve semear; realizar registos e tratamento de informação. (E1, p2)</p> <p>Saber onde ir buscar informação. (E5, p2)</p>

		<p>Saber contactar com os outros. (E5, p2)</p> <p><i>Têm é de perceber onde vão vender, como produzem, etc.</i> (E6, p2)</p> <p><i>E depois saber aplicar na prática a teoria.</i> (E7, p2)</p>
	<b>B5 – Competências de um jovem agricultor</b>	<p>Existem inúmeras competências técnicas e mais específicas que um agricultor deve possuir, tal como ser capaz de calcular a quantidade de adubo a utilizar, saber que tratamento fazer ao terreno, entre outras. (E1, p2)</p> <p>Deve ser sociável e saber-se relacionar com os outros para conseguir criar e desenvolver associações e parcerias; ser mais crítico, ambicioso e proactivo e saber gerir os seus negócios e projectos, para que cada vez mais possam ser designados como empresários agrícolas. (E1, p2)</p> <p>Deve possuir competências na área da contabilidade e orientação financeira, deve saber ler e movimentar-se no mercado, saber relacionar-se com os outros, participar activamente em associações, etc. (E2, p2)</p> <p>Um aspecto que considero essencial é que os agricultores desenvolvam a sua capacidade associativa, que sejam criadas associações, que permitam não só defender melhor os direitos e interesses dos agricultores, como também, conseguirem competir com um mercado de larga escala. Isto teria efeitos no domínio económico e no poder reivindicativo e aumentaria o contacto social. (E2,</p>

		<p>p2)</p> <p>Devem possuir competências na área da gestão; saber utilizar instrumentos de cálculo para a tomada de decisões; maximizar os recursos da empresa; gestão racional dos recursos; conjunto de atitudes que lhes permitam inovar; capacidade de procurar o conhecimento. (E3, p3)</p> <p>Possuir boas competências técnicas na agricultura. (E5, p2)</p> <p><i>Força de vontade é uma, arriscar muito.</i> (E7, p2)</p> <p><i>Ter o espírito aventureiro e aguentar estes tempos de crise.</i> (E7, p2)</p> <p>Ter uma grande força de vontade. (E8, p1 e E9, p1)</p> <p><i>Se a pessoa não tiver interesse, nem motivação, nunca mais lá chegamos.</i> (E9, p1)</p> <p><i>É preciso ser optimista e persistente mas tem de que se acreditar.</i> (E9, p1)</p>
	<b>B6 – Conhecimentos que um jovem agricultor deve possuir</b>	<p>Cada vez mais é essencial que os jovens agricultores possuam conhecimentos amplos e diversos. (E1, p2)</p> <p>Muitas vezes os agricultores não têm nas suas equipas ou organização de trabalho quem os possa ajudar em conhecimentos mais técnicos. (E2, p2)</p> <p>A mudança tem de ser no sentido de se apostar mais em conhecimentos variados desde às técnicas de cultivo e produção, gestão, comercialização, marketing,</p>

		<p>higiene e segurança no trabalho e também que sejam capaz de se organizar em associações e estabelecer parcerias. (E1, p2, E2, p2 e E3, p3).</p> <p>Os saberes que um agricultor deve possuir no contexto actual, são no fundo os mesmos saberes que um empreendedor deve possuir: consciência das suas capacidades pessoais; capacidade de se relacionarem, de pensarem e tomarem atitudes; saberes da economia; gestão; saber analisar o contexto em que se inserem. (E3, p3)</p> <p>Trabalhar a questão das ideias e da inovação. (E5, p2)</p> <p>No contexto actual um jovem agricultor deve ter conhecimentos na área da gestão e economia. (E5, p2 e E7, p1)</p> <p><i>Compreender como funciona o negócio em si.</i> (E6, p2)</p> <p><i>Primeiro saber a vertente para que quer ir, ou seja, a parte de cereais, a parte dos animais e depois aprofundar, fazendo uma formação mais específica.</i> (E7, p3)</p> <p><i>Em termos de conteúdos deviam «dar uma grande volta», diminuía drasticamente, e explicava o que interessava para se instalarem e para produzir.</i> (E6, p4)</p> <p><i>Explicar como funcionam os organismos que circulam à volta da actividade agrícola.</i> (E6, p2).</p> <p><i>Deve conhecer o mesmo que um empresário geral: como é que o negócio funciona,</i></p>
--	--	---



		<p><i>legislação laboral, conhecimento bancário, projectos de investimento. (E6, p2).</i></p> <p><i>Devia-lhes ser explicado o funcionamento dos vários ramos da agricultura. (E6, p2).</i></p> <p><i>O que deveria ser explicado era o modelo de negócio e a forma básica de ser empresário. (E6, p2).</i></p> <p><i>Fundamentalmente deve conhecer o negócio em si, deve ter todo o conhecimento possível e imaginário sobre o negócio que quer «montar», todo o tipo de informações úteis. (E6, p2)</i></p> <p><i>É preciso ter conhecimentos a nível de mercado, fornecedores, onde se vai levar depois os produtos! (E7, p2)</i></p> <p><i>Conhecer minimamente tudo no geral. (E7, p2)</i></p> <p><i>Tivemos também gestão, que eu penso que é importante para quem se quer iniciar neste sector. (E7, p3)</i></p> <p><i>Penso que não, penso que deveria ser mais aprofundado também (módulo de gestão). (E7, p3)</i></p>
<p><b><u>C – Empreendedorismo e os jovens agricultores</u></b></p>	<p><b>C1 – Dificuldades e problemas existentes</b></p>	<p>Agricultura é uma actividade pouco aliciante, mal remunerada e muito exigente porque uma pessoa tem que trabalhar muitas horas. (E2, p1)</p> <p>Desertificação e abandono. (E2, p1)</p>

		<p>O modo muito errático como se olha para as políticas da agricultura. (E2, p1)</p> <p>Sucessivas reformas em curtos espaços de tempo. (E2, p1)</p> <p>Dependência do clima. (E2, p1)</p> <p>O contexto da agricultura não é muito favorável, porque em muitos casos os jovens adquirem explorações agrícolas dos pais e depois não inovam nem alteram nada. (E4, p2)</p> <p>O Ministério da Agricultura também não dá apoio técnico. (E4, p2 e E6, p3)</p> <p>Existem diversas associações que apoiam os jovens na parte mais burocrática, mas depois também não lhes dão apoio e/ou consultadoria técnica. (E4, p2)</p> <p>No sector agrícola encontram-se inúmeras dificuldades mas existem algumas possibilidades de as resolver e algumas oportunidades de nos estabelecermos apesar disso. (E5, p1)</p> <p><i>A agricultura não é assim tão bem vista e só vai para a agricultura, quem não tem possibilidade de fazer outra coisa.</i> (E9, p1)</p>
	<b>C2 – Sugestões para melhorar</b>	<p>Apoios para a reforma antecipada dos agricultores mais velhos que estão no sector, para que mais cedo sejam disponibilizados lugares para os jovens. (E1, p1)</p> <p>Melhorar os créditos de financiamento para comprar terrenos. (E1, p1 e E7, p2)</p>

		<p>Estabelecer parcerias entre os jovens agricultores. (E1, p1)</p> <p>Dignificar a agricultura Portuguesa perante a sociedade em geral, mostrando que esta é uma actividade necessária e também muito meritória. (E2, p2)</p> <p>Proporcionar mais condições para a vida agrícola e para o mundo rural em geral, porque normalmente as explorações agrícolas são familiares e por isso é preciso que no meio rural existam condições ao nível da saúde e da educação. (E2, p2)</p> <p>Criar organizações que ajudem os jovens agricultores a encarar as dificuldades e problemas. (E3, p2)</p> <p>A educação e a formação poderão ser uma forma de alterar a mentalidade dos portugueses, alterando a sua visão conservadora. (E5, p2)</p> <p><i>Os espanhóis devem-lhes dar todos os apoios e dizer nesta zona é para produzir isto e aquilo...</i> (E6, p4)</p> <p><i>A primeira ideia seria mudar o espírito do agricultor português. Ter espírito de cooperação.</i> (E8, p2)</p>
	<b>C3 – Promoção do empreendedorismo no sector agrícola</b>	<p>É fundamental que os jovens agricultores sejam empreendedores no contexto actual para saberem lidar com o mercado aberto e competir nos mercados internacionais. (E1, p2)</p>

		<p>É necessário mudar-se a mentalidade dos jovens agricultores e isso é algo que pode levar algum tempo, porque é necessário motivar mais as pessoas para esta realidade e prepará-las para lhes fazerem frente. (E1, p2)</p> <p>Deve facilitar-se o acesso à informação (possivelmente até a partir de casa), devendo as orientações políticas e de mercado ser transmitidas claramente, para ajudar os jovens empreendedores a inovar. (E1, p2 e E4, p2)</p> <p>É necessário estabelecer parcerias, que assegurem a qualidade e quantidade do que se produz para se poder entrar no mercado ou se encontrar um nicho.</p> <p>(E1, p2 e E3, p2)</p> <p>Deve diminuir-se a burocracia existente relativamente aos financiamentos e aquisições de terrenos. (E1, p2 e E2, p2).</p> <p>É necessário um enquadramento institucional (instituições/associações) que os apoiem e permitam reorientar o seu projecto (E3, p2).</p> <p>Deve trabalhar-se mais a questão da comercialização, de modo a avaliar se o volume do que se produz é suficiente para fazer o abastecimento de um grande estabelecimento. (E3, p2)</p> <p>Um negócio não deve ser entendido só no seu microcosmo, deve ser compreendido no seu país e mundo, tendo uma visão estratégica (visionários). (E3, p3)</p>
--	--	--

		<p>A sua formação devia integrar a componente do empreendedorismo; conhecimento de casos reais (nacionais e estrangeiros); redes de empresários que lhes permitam reflectir e discutir aspectos do negócio e trocar experiências; estabelecimento de redes de jovens; sites onde pudessem estar associados para trocar informações. (E3, p4)</p> <p>De acordo com o Proder (2007-2013) os jovens deverão fazer formação ao longo da sua instalação, mais curta e mais cirúrgica, assentando na gestão e na componente tecnológica: mais acompanhamento; formação na área do desenvolvimento comportamental e psicossocial e do empreendedorismo e comercialização. (E3, p4)</p> <p>Os jovens agricultores são pouco empreendedores e inovadores e que têm medo de arriscar. (E5, p2)</p> <p><i>Eu estou neste ramo porque gosto daquilo que faço e porque quero sempre chegar mais além.</i> (E9, p1)</p>
--	--	---